



**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN
KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI (INJECTION, DECORATION,
DAN CHUMPOWER) PADA PT. PASIFIC ASIA PACKAGING**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Asti Ismayanti

021114264

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

APRIL 2018

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN
KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI (INJECTION, DECORATION
DAN CHUMPOWER)**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi

(Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., C.A)

Ketua Program Studi

(Herdiyana, S.E., M.M)

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN
KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI (INJECTION, DECORATION
DAN CHUMPOWER)**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi

(Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., C.A)

Ketua Program Studi

(Herdiyana, S.E., M.M)

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN
KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI (INJECTION, DECORATION
DAN CHUMPOWER)**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

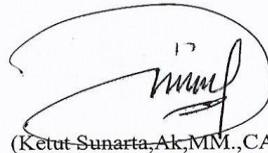
Pada Hari : Kamis Tanggal : 12/April/2018

Asti Ismayanti

021114264

Menyetujui,

Ketua Sidang



(Ketut Sunarta, Ak, MM., CA)

Ketua Komisi Pembimbing



(Dr. Wonny Ahmad Ridwan, S.E., M.M)

Anggota Komisi Pembimbing



(Nina Sri Indrawati, S.E., M.M)

ABSTRAK

ASTI ISMAYANTI, NPM 021114264, Manajemen Sumber Daya Manusia, Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi (Injection, Decoration dan Chumpower) Pada PT. Pasific Asia Packaging. Ketua Komisi Pembimbing WONNY AHMAD RIDWAN dan Anggota Komisi Pembimbing NINA SRI INDRAWATI, Tahun 2018.

PT Pasific Asia Packaging merupakan perusahaan manufaktur. Perusahaan ini bergerak di bidang industri pengolahan biji plastik mentah menjadi kemasan jadi seperti botol air minum, tempat kosmetik, preform, jok dan lain sebagainya. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan mereka. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat penting yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan sehingga sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan tingkat kepuasan kerja akibat pekerjaan yang dikerjakannya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan 24 faktor kepuasan kerja dan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi injection, decoration dan chumpower. Banyaknya responden yang diambil sebagai sampel adalah sebanyak 84 orang yang di stratakan dengan metode proportional stratified random sampling. Teknik analisis data yang dipergunakan adalah analisis statistika deskriptif dan importance performance analysis.

Berdasarkan hasil riset yang dilakukan dengan kuesioner terhadap responden yang merupakan karyawan PT Pasific Asia Packaging mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian produksi injection ada 19 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, sedangkan Decoration ada 4 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan Chumpower ada 16 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya untuk tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Pasific Asia Packaging masih kurang baik karena tanggapan responnya masih ada yang kurang memuaskan seperti tingkat kepuasan kerja mengenai insentif dan penilaian karyawan terhadap pekerjaannya yang harus ditingkatkan agar karyawan bisa terpuaskan.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena atas berkat dan Rahmat-Nya, maka penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian ini yang merupakan salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Pakuan.

Adapun judul yang diambil penulis dalam penelitian ini adalah “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi (Injection, Decoration dan Chumpower) pada PT Pasific Asia Packaging”.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan petunjuk-petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis tidak lupa mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak.,M.M.,C.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
2. Bapak Herdiyana, S.E.,M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
3. Bapak Dr. Wonny A. Ridwan, S.E.,M.M., selaku Ketua Dosen Pembimbing penulis dalam penulisan skripsi ini.
4. Ibu Nina Sri Indrawati, S.E.,M.M., selaku Anggota Dosen Pembimbing penulis dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak Dimas Hadi Nugraha dan Ibu Novita Lestari, selaku Human Resources Departemen pada PT Pasific Asia Packaging.
6. Kepada para staff di PT Pasific Asia Packaging yang telah memberikan berbagai informasi serta kerja sama dengan baik, dengan penulis selama melakukan penelitian.
7. Kedua orang tua yaitu : Bapak Dadang Gunawan dan Ibu Eulis Sumiati yang telah mencurahkan cinta dan kasih sayang yang tiada henti, perhatian, dukungan moril maupun materil serta nasihat dan do'a yang tak ternilai harganya bagi penulis.
8. Teman-teman keluarga besar Kelas F 2014 Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen dan S-gen yang selalu memberikan dukungan.

9. Sahabatku Deni Setyo Windarto, Ana Juliana, Yudi Rahman Ali, Devi Farera, Dea Apriliani, Dea, Listiana, Wiwit, Ais, Giyanti, yang selalu memberikan semangat serta do'a untuk penulis.
10. Semua pihak yang penulis tidak bisa sebutkan satu persatu, namun penulis berharap semoga Allah Subhanahuwara'ala selalu memberi Rahmat dan Karunia-Nya kepada kalian semua.

Dengan kerendahan hati penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh jauh kurang-kekurangan, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang dimiliki penulis dalam penulisan skripsi, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari rekan-rekan mahasiswa dan dosen pembimbing.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca skripsi ini.

Bogor, 05 April 2018

Asti Ismayanti

DAFTAR ISI

JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	10
1.2.1. Identifikasi Masalah	10
1.2.2 Perumusan Masalah	10
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	11
1.3.1. Maksud Penelitian.....	11
1.3.2. Tujuan Penelitian	11
1.4 Kegunaan Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.2 Kepuasan Kerja	16
2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	16
2.2.2. Teori-teori Kepuasan Kerja.....	17
2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	18
2.2.4. Pengaruh Kepuasan Kerja.....	25
2.2.5. Ciri-ciri Karyawan dengan Kepuasan Kerja Tinggi.....	27
2.2.6. Cara Meningkatkan Kepuasan kerja	27
2.2.7. Survei dan Pengukuran kepuasan kerja	28

	2.4	Kerangka Pemikiran	31
	2.5	Kesimpulan Sementara	34
BAB III		METODELOGI PENELITIAN	35
	3.1	Jenis Penelitian.....	35
	3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	35
	3.4	Operasionalisasi Variabel.....	36
	3.5	Metode Penarikan Sampel	37
	3.6	Metode Pengumpulam Data.....	39
	3.7	Metode Pengolahan/Analisis Data	39
		3.7.1.Analisis Statistika Deskriptif	39
		3.7.2.Importance Performance Analysis (IPA)	39
BAB IV		HASIL PENELITIAN	42
	4.1	Gambaran Umum PT Pasific Asia Packaging	42
		4.1.1.Sejarah dan Perkembangan PT Pasific Asia Packaging.....	42
		4.1.2.Kegiatan Usaha PT Pasific Asia Packaging.....	42
		4.1.3.Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	43
		4.1.4.Profil Responden.....	47
	4.2	Pembahasan.....	53
		4.2.1.Tingkat Kepuasan Kerja Pada PT Pasific Asia Packaging	53
		4.2.2.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	57
		4.2.3.Analisis Perbedaan Tingkat Kepuasan Kerja	67
		4.2.4.Analisis Perbedaan Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	69
BAB V		SIMPULAN DAN SARAN	74
	5.1	Simpulan	74
	5.2	Saran.....	76
		DAFTAR PUSTAKA	79
		LAMPIRAN.....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Jumlah Tenaga Kerja yang Masuk dan Keluar.....	3
Gambar 2.	Tingkat Absensi Karyawan.....	5
Gambar 3.	Target dan Pencapaian Produksi.....	7
Gambar 4.	Konstelasi Penelitian Mengenai Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Injection, Decoratio dan Chumpower).....	36
Gambar 5.	Diagram Tingkat kepentingan dan Tingkat Kepuasan.....	43
Gambar 6.	Struktur Organisasi.....	46
Gambar 7.	Data Tenaga Kerja Bagian Produksi Injection, Decoration dan Chumpower Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Gambar 8.	Data Tenaga Kerja Bagian Produksi Injection, Decoration dan Chumpower Berdasarkan Usia.....	51
Gambar 9.	Data Tenaga Kerja Bagian Produksi Injection, Decoration dan Chumpower Berdasarkan Kategori Pendidikan.....	52
Gambar 10.	Data Tenaga Kerja Bagian Produksi Injection, Decoration dan Chumpower Berdasarkan Status Perkawinan.....	53
Gambar 11.	Data Responden Bagian Produksi Injection.....	54
Gambar 12.	Data Responden Bagian Produksi Decoration.....	55
Gambar 13.	Data Responden Bagian Produksi Chumpower.....	55
Gambar 14.	Matriks Faktor-faktor Penting dan Berpengaruh pada Kepuasan Kerja Bagian Produksi Injection.....	65
Gambar 15.	Matriks Faktor-faktor Penting dan Berpengaruh pada Kepuasan Kerja Bagian Produksi Decoration.....	67
Gambar 16.	Matriks Faktor-faktor Penting dan Berpengaruh pada Kepuasan Kerja Bagian Produksi Chumpower.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Jumlah Tenaga Kerja.....	2
Tabel 2.	Tingkat Absensi Karyawan.....	4
Tabel 3.	Target dan Pencapaian Produksi.....	6
Tabel 4.	Hasil Wawancara.....	9
Tabel 5.	Penelitian Sebelumnya.....	32
Tabel 6.	Operasional Variabel Penelitian.....	39
Tabel 7.	Jumlah Karyawan Bagian Produksi.....	40
Tabel 8.	Jumlah Karyawan Bagian Produksi Injection, Decoration dan Chumpower.....	41
Tabel 9.	Uraian Tugas Bagian Injection, Decoration dan Chumpower.....	49
Tabel 10.	Data Tenaga Kerja Bagian Injection, Decoration dan Chumpower Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 11.	Data Tenaga Kerja Bagian Injection, Decoration dan Chumpower Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 12.	Data Tenaga Kerja Bagian Injection, Decoration dan Chumpower Berdasarkan Kategori Pendidikan.....	52
Tabel 13.	Data Tenaga Kerja Bagian Injection, Decoration dan Chumpower Berdasarkan Status Perkawinan.....	53
Tabel 14.	Data Responden Bagian Produksi Injection.....	54
Tabel 15.	Data Responden Bagian Produksi Decoration.....	54
Tabel 16.	Data Responden Bagian Produksi Chumpower.....	55
Tabel 17.	Pendapat Mengenai "Insentif yang diterima sebanding dengan jerih payah".....	56
Tabel 18.	Pendapat Mengenai " Penghargaan karyawan terhadap hasil kerja yang dicapai".....	57
Tabel 19.	Pendapat Mengenai " Ketenangan dalam bekerja karena sudah dijamin atas berbagai kebutuhan".....	58
Tabel 20.	Pendapat Mengenai "Penilaian karyawan terhadap pekerjaanya".....	59

Tabel 21.	Rata-rata Rekapitulasi Hasil Kuesioner Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada Bagian Produksi Injection.....	63
Tabel 22.	Rata-rata Rekapitulasi Hasil Kuesioner Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada Bagian Produksi Decoration.....	66
Tabel 23.	Rata-rata Rekapitulasi Hasil Kuesioner Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada Bagian Produksi Chumpower.....	68
Tabel 24.	Perbandingan Tingkat Kepuasan Kerja.....	71
Tabel 25.	Kuadran A Prioritas Utama.....	72
Tabel 26.	Kuadran B Pertahankan Prestasi.....	73
Tabel 27.	Kuadran C Prioritas Rendah.....	74
Tabel 28.	Kuadran D Berlebihan	75

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia sangat penting peranannya dalam sebuah perusahaan karena sumber manusia adalah kekayaan utama bagi setiap perusahaan yang harus dipelihara dan dikelola dengan baik. Pada prinsipnya sumber daya yang menentukan organisasi, organisasi yang memiliki tujuan yang bagus dan dilengkapi dengan fasilitas, sarana, dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa sumber daya manusia yang baik, kemungkinan besar sulit mencapai tujuan untuk mencapai hasil yang maksimal dan optimal maka diperlukannya hasil kinerja yang baik.

Untuk mencapai kinerja yang baik, faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting karena berhasil atau tidaknya dari suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku dari karyawan. Sumber Daya Manusia merupakan modal utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan perusahaan. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah adalah kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan.

Dari uraian di atas kepuasan kerja merupakan unsur penting yang tidak dapat diabaikan oleh setiap perusahaan. Pada kenyataannya kepuasan kerja sering kali kurang mendapat perhatian oleh setiap perusahaan. Salah satunya adalah PT. Pasific Asia Packaging yang menjadi tempat penelitian. PT. Pasific Asia Packaging yang bergerak dibidang pengolahan biji plastik mentah menjadi kemasan jadi seperti botol air minum, tempat kosmetik, preform, jok dan lain sebagainya. Dengan jumlah karyawan 107 orang dibagian produksi. Kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan aspek keadilan dan kelayakan akan balas jasa yang diterima karyawan atas kinerjanya yang disumbangkan untuk perusahaan. PT. Pasific Asia Packaging

memiliki visi dan misi, salah satu visi PT. Pasific Asia Packaging adalah menjadi yang terbaik dalam industri manufacturing packaging di Indonesia yang mengedepankan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, untuk mewujudkan visi tersebut, maka diperlukan peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Dalam penelitian ini bisa dilihat sejauh mana keberhasilan manajemen PT. Pasific Asia Packaging dalam memanfaatkan tenaga kerjanya dengan cara memberikan suatu rasa kepuasan kerja sehingga karyawan merasa terpuaskan dan memilih loyal pada pekerjaannya. Adapun yang menjadi tolak ukur dari keberhasilan adalah dengan cara melihat Turn Over karyawan dan tingkat absensi karyawan. Turn Over karyawan merupakan keinginan pekerja untuk berhenti dari perusahaan karena pindah ke lain perusahaan. Berikut ini gambar dari Jumlah tenaga kerja yang masuk dan keluar pada PT. Pasific Asia Packaging :

Tabel 1.

Jumlah Tenaga Kerja Yang Masuk Dan Keluar Serta Tingkat Labour Turn Over Pada PT. Pasific Asia Packaging bagian Produksi (Injection, Decoration, Chumpower)

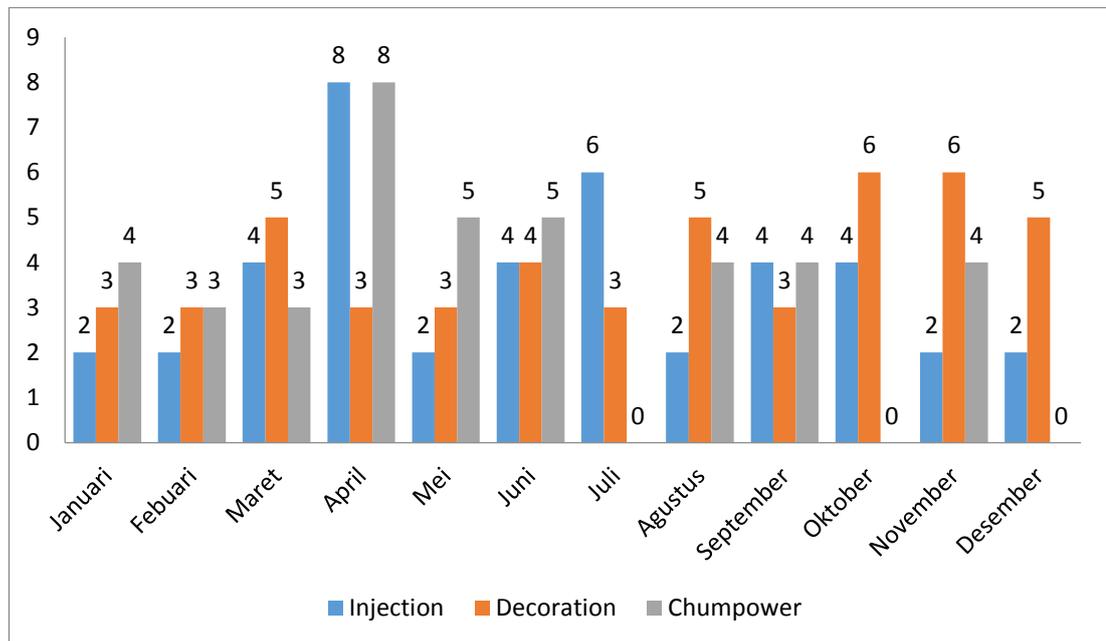
Divisi	Bulan	Jumlah karyawan awal	In	Out	Jumlah Karyawan akhir	Rata-rata jumlah karyawan	LTO (%)
Injection	Januari	47	2	1	48	48	2%
	Febuari	48	3	1	50	49	2%
	Maret	50	0	2	48	49	4%
	April	48	1	4	45	47	8%
	Mei	47	0	1	46	47	2%
	Juni	46	2	1	47	47	4%
	Juli	47	0	3	44	46	6%
	Agustus	44	0	1	43	44	2%
	September	43	5	2	46	45	4%
	Oktober	46	0	2	44	45	4%
	November	45	0	1	44	45	2%
	Desember	44	0	1	43	44	2%
Decoration	Januari	31	2	1	39	37	3%
	Febuari	38	0	1	39	39	3%
	Maret	39	0	2	37	38	5%
	April	37	4	1	40	39	3%
	Mei	40	2	1	41	41	3%
	Juni	41	5	2	44	43	5%
	Juli	44	0	1	43	44	3%
	Agustus	43	1	4	40	42	5%
	September	40	0	1	39	40	3%
	Oktober	39	0	2	37	38	6%

	November	37	5	2	40	39	6%
	Desember	40	0	2	38	44	5%
Chumpower	Januari	16	4	1	29	23	4%
	Febuari	29	0	1	28	29	3%
	Maret	28	0	1	27	28	3%
	April	27	0	2	20	24	8%
	Mei	20	0	1	19	20	5%
	Juni	19	3	1	21	20	5%
	Juli	21	2	0	23	22	0%
	Agustus	23	0	1	22	23	4%
	September	22	0	1	21	22	4%
	Oktober	21	0	0	21	21	0%
	November	21	0	1	20	21	4%
	Desember	20	0	0	20	20	0%

Sumber: Departemen Personalia PT.Pasific Asia Packaging 2016

Gambar 1.

Jumlah Tenaga Kerja Yang Masuk Dan Keluar Serta Tingkat Labour Turn Over Pada PT. Pasific Asia Packaging bagian Produksi (Injection,Decoration,Chumpower)



Sumber: Departemen Personalia PT.Pasific Asia Packaging 2016

Dari gambar di atas menjelaskan bahwa, jumlah tenaga kerja yang keluar masuk dapat dilihat, dalam setiap bulannya pada bagian produksi terus mengalami fluktuatif turn over yang pada karyawan. Dimana apabila dihitung labour turn over dalam periode 2016 pada bulan april tingkat Labour Turn Over sebesar 8% terbilang cukup tinggi pada bagian Injection dan Chumpower, sedangkan bagian decoration tingkat Labour Turn Over tertinggi sebesar 6% pada bulan oktober dan

November. Hal tersebut menandakan adanya hal yang perlu diperbaiki pada internal dan eksternal perusahaan. Adapun berhentinya karyawan disebabkan oleh permintaan sendiri disamping itu ada juga karyawan yang diberhentikan oleh pihak manajemen PT. Pasific Asia Packaging, sehingga pada setiap tahunnya mengalami pengurangan karyawan. Jika tingkat Labour Turn Over tenaga kerja rendah maka menunjukkan bahwa karyawan betah dan merasa senang bekerja sebaliknya, jika tingkat Labour Turn Overnya tinggi menandakan tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Pasific Asia Packaging masih rendah.

Adapun yang menjadi tolak ukur PT. Pasific Asia Packaging dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan itu sendiri, tenaga kerja yang merasa kurang mendapatkan kepuasan kerja cenderung untuk lebih sering absen atau lalai pada tugasnya. Tingkat absensi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.
Tingkat Absensi Karyawan Pada PT. Pasific Asia Packaging
bagian Produksi (Injection, Decoration, Chumpower)

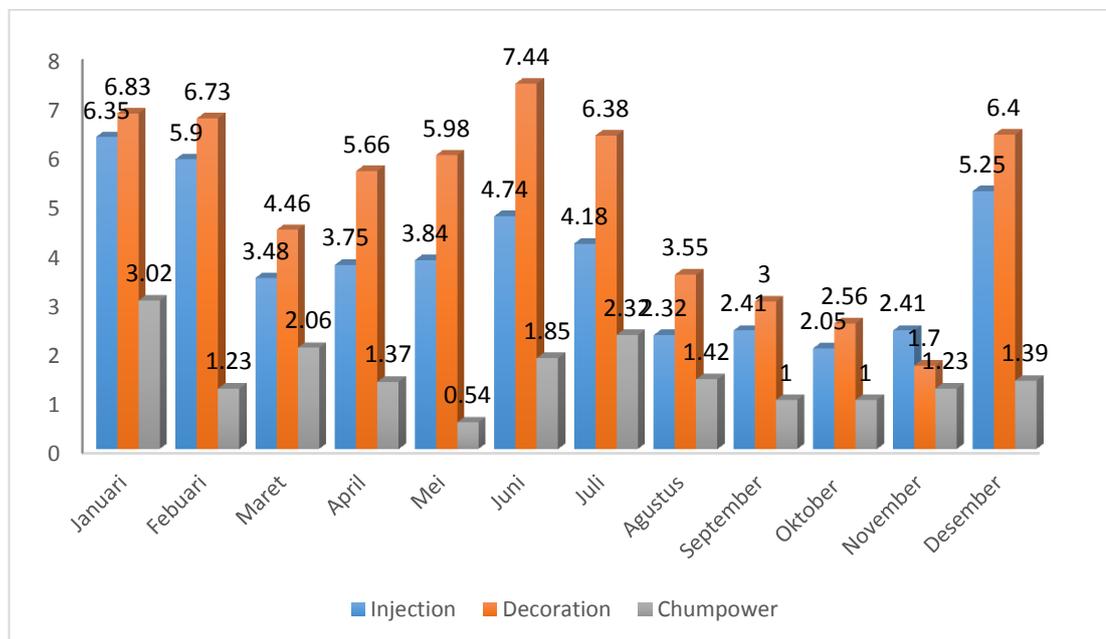
Divisi	Bulan	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
Injection	Januari	26	43	71	6,35
	Febuari	26	43	66	5,90
	Maret	26	43	39	3,48
	April	26	43	42	3,75
	Mei	26	43	43	3,84
	Juni	25	43	51	4,74
	Juli	20	43	36	4,18
	Agustus	25	43	25	2,32
	September	25	43	26	2,41
	Oktober	26	43	23	2,05
	November	26	43	27	2,41
	Desember	23	43	52	5,25
	Rata-rata	25	43	41.75	3,89
Decoration	Januari	26	36	64	6,83
	Febuari	26	36	63	6,73
	Maret	26	36	42	4,46
	April	26	36	53	5,66
	Mei	26	36	56	5,98
	Juni	25	36	67	7,44
	Juli	20	36	46	6,38
	Agustus	25	36	32	3,55
	September	25	36	27	3,00
	Oktober	26	36	24	2,56

	November	26	36	16	1,70
	Desember	23	36	53	6,40
	Rata-rata	25	36	45,25	5,50
Cumpower	Januari	26	28	22	3,02
	Febuari	26	28	9	1,23
	Maret	26	28	15	2,06
	April	26	28	10	1,37
	Mei	26	28	3	0,54
	Juni	25	28	13	1,85
	Juli	20	28	13	2,32
	Agustus	25	28	10	1,42
	September	25	28	7	1,00
	Oktober	26	28	7	1,00
	November	26	28	9	1,23
	Desember	23	28	9	1,39
	Rata-rata	25	28	10,58	1,45

Sumber: Departemen Personalia PT.Pasific Asia Packaging 2016

Gambar 2.

Tingkat Absensi Karyawan Pada PT. Pasific Asia Packaging bagian Produksi (Injection,Decoration,Chumpower)



Sumber: Departemen Personalia PT.Pasific Asia Packaging 2016

Dari tabel di atas dapat dilihat tingkat absensi pada akhir tahun tingkat absensi karyawan dibagian produksi pada tahun 2016 mengalami fluktuatif dan jumlah tertinggi ketidakhadiran karyawan yaitu pada bagian Produksi divisi Injection dengan rata-rata ketidakhadiran sebesar 3,89%, sedangkan Decoration rata-rata

ketidak hadirannya sebanyak 5,50% dan Chumpower sebesar 1,45% rata-rata ketidakhadirannya.

Hal ini terjadi akibat kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman serta kurangnya minat karyawan terhadap pekerjaan itu karena kurangnya penghargaan atau kebutuhan untuk menghargai pencapaian yang telah diberikan kepada suatu organisasi.

Kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan mengarahkan pada tingkat turn over dan absensi yang rendah karena individu yang puas terdorong untuk bekerja lebih baik disebabkan kebutuhan pentingnya terpenuhi. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka seorang karyawan akan berupaya semaksimal mungkin menyelesaikan pekerjaannya, yang akhirnya akan menghasilkan kualitas kinerja yang tinggi dan tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Hal tersebut yang menjadikan tolak ukur perusahaan dalam memberikan kepuasan kerja kepada karyawannya adalah dilihat dari data pencapaian produksi pada PT. Pasific Asia Packaging. Pencapaian produksi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.
Target dan Pencapaian Produksi Pada PT Pasific Asia Packaging bagian Produksi (Injection, Decoration, Chumpower)

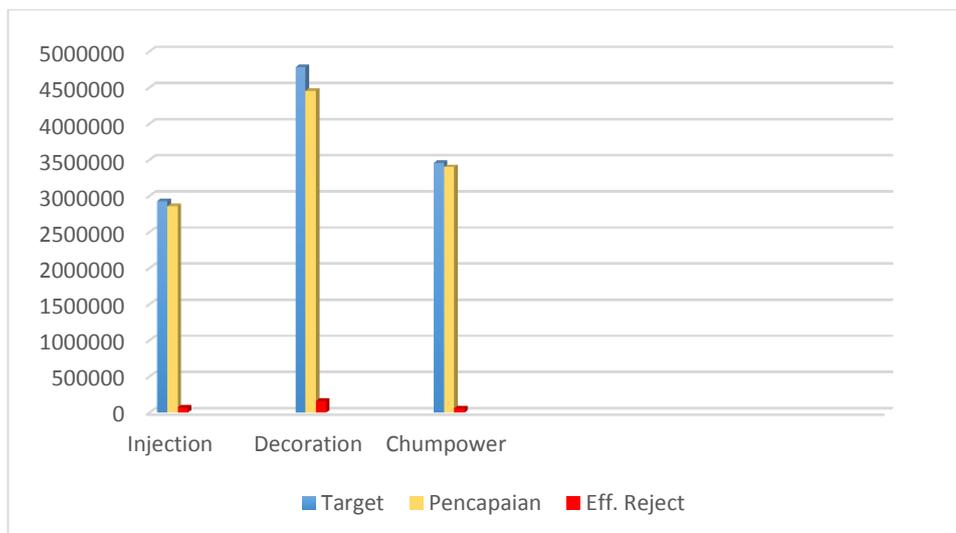
Divisi	Bulan	Target(unit)	Actual(unit)	Eff. Reject
Injection	Januari	2.900.505	2.807.412	93.093
	Febuari	2.645.268	2.589.391	55.877
	Maret	3.761.473	3.641.986	119.487
	April	3.598.542	3.517.035	81.507
	Mei	4.021.218	3.926.414	94.804
	Juni	1.807.285	1.741.140	66.145
	Juli	1.962.726	1.916.657	46.069
	Agustus	1.913.620	1.864.746	48.874
	September	1.919.650	1.856.403	63.247
	Oktober	2.611.325	2.567.977	43.348
	November	4.229.953	4.138.927	91.026
	Desember	3.772.404	3.714.017	58.387
	Rata-rata	2.928.664	2.856.842	71.822
Decoration	Januari	5.543.831	4.838.314	159.081
	Febuari	5.350.764	5.211.402	139.362
	Maret	6.691.924	6.013.440	134.005
	April	6.825.929	6.691.924	134.005
	Mei	4.432.191	3.126.414	183.534

	Juni	5.162.026	4.976.902	174.088
	Juli	3.124.432	3.061.700	62.078
	Agustus	2.774.650	2.666.756	107.894
	September	4.034.966	3.832.900	202.066
	Oktober	5.312.267	4.976.582	335.676
	November	2.760.551	2.599.552	136.946
	Desember	5.499.244	5.342.492	154.752
	Rata-rata	4.781.564	4.456.032	160.291
Cumpower	Januari	2.717.966	2.570.167	147.799
	Febuari	3.123.892	3.039.016	848.76
	Maret	3.596.324	3.502.029	942.95
	April	4.841.295	4.784.301	56.994
	Mei	5.456.528	5.397.654	58.874
	Juni	3.483.892	3.437.417	46.475
	Juli	1.576.403	1.555.601	20.802
	Agustus	2.665.176	2.633.071	32.105
	September	2.617.616	2.585.478	32.138
	Oktober	3.630.232	3.585.720	44.512
	November	3.826.894	3.786.748	40.146
	Desember	3.953.816	3.895.262	58.554
	Rata-rata	3.457.503	3.397.705	59.798

Sumber: Departemen Personalia PT.Pasific Asia Packaging 2016

Gambar 3.

Target dan Pencapaian Produksi Pada PT Pasific Asia Packaging bagian Produksi (Injection,Decoration,Chumpower)



Sumber: Departemen Personalia PT.Pasific Asia Packaging 2016

Dilihat dari data target dan pencapaian diatas bahwa PT Pasific Asia Packaging menunjukkan realisasi produksi dengan rata-rata dengan target 4.781.564 unit dan pencapaiannya 4.456.032 unit pada bagian Injection , sedangkan diperoleh divisi Decoration yaitu rata-rata dengan target 5.499.244 unit dan pencapaiannya 4.456.032 unit. Dan rata-rata target untuk divisi chumpower sebesar 3.457.503 unit dan pencapaiannya sebesar 3.397.705 unit. Dari nilai persentase effisiensi produksi yang lebih tinggi yaitu pada bagian produksi divisi injection walaupun targetnya lebih besar dibandingkan dengan divisi Decoration. Hal tersebut jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan bahwa standar pencapaian produksi perbulannya yang berbeda-beda tetap tercapai sesuai standar produksi.

Dilihat pada gambar di atas menyimpulkan pada tahun 2016 setiap bulan hasil target dan pencapaian produksi yang dihasilkan pada divisi Injection, Decoration, dan Chumpower pada setiap bulannya tidak mencapai standar yang diinginkan perusahaan. Dari data tersebut menunjukkan adanya masalah yang membuat produksi pada PT Pasific Asia Packaging tidak tercapainya standar produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan kepuasan kerja karyawan yang baik. Apabila tingkat perputaran tenaga kerja, tingkat absensi karyawan dan tingkat target dan pencapaian produksi ini terus menerus berlangsung maka hal ini merupakan masalah yang harus dicari penyebabnya guna mendapatkan penyelesaian. Karena apabila tingkat perputaran tenaga kerja, tingkat absensi karyawan dan tingkat pencapaian produksi terus terjadi maka akan mengganggu keberhasilan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi, akan tetapi jika karyawan puas inilah awal dorongan menuju pencapaian kinerja yang efektif.

Tabel 4.
Hasil wawancara

No	Divisi	Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan	Nilai Ranking
1.	Injection	1. Sistem Imbalan 2. Situasi dan Kondisi Kerja 3. Pekerjaan 4. Keamanan 5. Kebijakan Organisasi 6. Supervisi dan Komunikasi 7. Aspek Sosial Pekerja 8. Kesempatan Jenjang Karir	25 25 22 21 19 16 15 13
2.	Chumpower	1. Pekerjaan 2. Sistem Imbalan 3. Situasi dan Kondisi Kerja 4. Keamanan 5. Aspek Sosial Pekerja 6. Kebijakan Organisasi 7. Supervisi dan Komunikasi 8. Kesempatan Jenjang Karir dan Promosi	24 23 21 20 18 16 13 10
3.	Decoration	1. Sistem Imbalan 2. Situasi dan Kondisi Kerja 3. Pekerjaan 4. Keamanan 5. Aspek Sosial Pekerja 6. Kesempatan Jenjang Karir dan Promosi 7. Supervisi dan Komunikasi 8. Kebijakan Organisasi	23 23 21 20 19 18 18 17

Sumber : Data diolah peneliti 2017

Terlihat dari data hasil wawancara faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan terdapat perbedaan dari faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja di PT Pasific Asia Packaging pada bagian produksi (Injection, Decoration dan Chumpower).

Dari data perputaran karyawan, tingkat absensi karyawan, tingkat pencapaian produksi dan hasil wawancara diatas menyebabkan timbulnya keinginan penulis untuk melihat sejauh mana keberhasilan PT. Pasific Asia Packaging dalam memanfaatkan tenaga kerjanya guna memberikan rasa kepuasan kerja karyawan dengan menciptakan kondisi kerja yang membuat karyawan loyal terhadap pekerjaannya. Berdasarkan pada uraian tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul sebagai berikut: **"Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi (Injection, Decoration, dan Chumpower) Pada PT. Pasific Asia Packaging"**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Persentase ketidakhadiran yang tinggi pada PT Pasific Asia Packaging.
2. Persentase turnover yang tinggi pada PT Pasific Asia Packaging.
3. Kondisi lingkungan kerja kurang diperhatikan pada PT Pasific Asia Packaging.
4. Kepuasan kerja karyawan di PT Pasific Asia Packaging kurang diperhatikan, yang mengakibatkan adanya produk cacat atau rijek yang cukup besar dan tidak tercapainya pencapaian standar produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

1.2.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja di PT Pasific Asia Packaging pada bagian produksi (Injection, Decoration dan Chumpower)?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja di PT Pasific Asia Packaging pada bagian produksi (Injection, Decoration dan Chumpower)?
3. Apakah ada perbedaan tingkat kepuasan kerja di PT Pasific Asia Packaging pada bagian produksi (Injection, Decoration dan Chumpower)?
4. Apakah ada perbedaan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di PT Pasific Asia Packaging pada bagian produksi (Injection, Decoration dan Chumpower) ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1.Maksud Penelitian

Berdasarkan pembahasan data dan informasi masalah di atas maka penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian produksi (injection, decoration, dan chumpower) pada PT Pasific Asia Packaging.

1.3.2.Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja di PT Pasific Asia Packaging pada bagian produksi (Injection, Decoration dan Chumpower).
2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja di PT Pasific Asia Packaging pada bagian produksi (Injection, Decoration dan Chumpower).
3. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan tingkat kepuasan kerja di PT Pasific Asia Packaging pada bagian produksi (Injection, Decoration dan Chumpower).
4. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di PT Pasific Asia Packaging pada bagian produksi (Injection, Decoration dan Chumpower).

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah :

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan secara umum. Membuktikan bahwa adanya fenomena ini berkaitan dengan teori yang sudah ada. Terutama dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya pada pihak yang ingin mempelajari mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2. Kegunaan Praktisi

Penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan atau masukan kepada perusahaan dalam membangun motivasi kerja serta menciptakan kepuasan kerja karyawan PT Pasific Asia Packaging yang baik, serta memberikan solusi terbaik bagi perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada unsur manusia. Unsur manusia (*man*) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak. (Ardana, I Komang; Mujiati, Ni Wayan, 2012, 3). Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. Berikut ini adalah beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli.:

Menurut Flippo dalam Hani T. Handoko (2010:3) Manajemen Personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan kegiatan pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu organisasi dan masyarakat.

Human resource management (HRM) is the effective management of people at work. Human Resource Management examines what can or should be done to make working people more productive and satisfied.

(John M. Ivancevich and Robert Konopaske, 2013, 3)

Human resource management (HRM): The policies and practices involved in carrying out the "people" or human resource aspects of a management position, including recruiting, screening, training, rewarding, and appraising.

(Garry Dessler, 2008, 2)

Adapun pendapat lain menurut Manullang dalam buku Ayon Triyono (2012:14). mengatakan bahwa, Manajemen sumber daya adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pelaksanaan fungsi-fungsi pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja untuk membantu tercapainya tujuan organisasi dari para pekerja dan masyarakat.

Pendapat lain dikemukakan oleh Hadari Nawawi (Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah, 2009, 11) bahwa terdapat tiga pengertian sumber daya manusia, yaitu:

- 1) Sumber Daya Manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan);
- 2) Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.;

3) Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non financial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Dari kesimpulan di atas serta pendapat-pendapat para ahli tentang definisi sumber daya manusia, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses merencanakan, mengorganisir atau mengorganisasikan, kompensasi, penyatuan, dan mengendalikan pengadaan, pengembangan, kompensasi, penyatuan, perawatan atau pemeliharaan, dan pemisahan atau pelepasan sumber daya manusia untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi strategis organisasi dan kepuasan individu.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia sangatlah dibutuhkan, maka dari itu di dalam suatu perusahaan dibutuhkan manusia-manusia yang handal yang berkualitas tinggi dan berkompeten, karena berpengaruh terhadap faktor produksi dan menunjang terhadap keberhasilan suatu tujuan organisasi. Adapun dalam sebutan sumber daya manusia atau karyawan, yang ada dalam suatu perusahaan itu merupakan aset atau kekayaan yang berharga bagi perusahaan yang harus dipelihara, dan dipenuhi kebutuhannya dengan baik. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi bergantung pada sumber daya manusia yang berada didalamnya. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012:21) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat;

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi karyawan dengan menetapkan pembagian kerja. Hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagian organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif;

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik;

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerja, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan;

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan;

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan;

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi;

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya;

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi;

10. Disiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma social;

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusannya hubungan kerja seseorang suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lain pelepasan diatur oleh undang-undang No.12 Tahun 1964.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan organisasi yang telah ditetapkan maupun tujuan individu dalam organisasi, peranan dari manajemen sumber daya manusia dari fungsi diatas sangat menunjang dalam usaha-usaha untuk mencapai tujuan organisasi seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian .

2.1.3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama (2012:7) Peranan sumber daya manusia dibedakan menjadi tiga, yakni sebagai berikut :

1. Sumber daya manusia pengembang misi perusahaan. Semua perusahaan pasti memiliki visi dan misi, sasaran dan tujuan. Visi dan misi tidak akan tercapai tanpa dikembangkan oleh SDM. Masalahnya terletak pada kemampuan SDM untuk mengembangkan misi tersebut dengan baik. Untuk itu perlu SDM memiliki keunggulan dan kesungguhan dalam bekerjasama untuk mencapai tujuan;
2. Sumber daya manusia sebagai pimpinan atau manajer perusahaan. Pimpinan atau manajer terbagi atas tiga tingkatan, yakni pimpinan puncak, pimpinan menengah, dan pimpinan tingkat bawah. Peranan pimpinan sangat penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan, karena pimpinan yang menentukan dan memegang kunci dalam pengambilan keputusan setiap kebijakan perusahaan. Dalam menjalankan peranannya, setiap pimpinan melakukan banyak kegiatan, yaitu membuat perencanaan, memberi perintah atau petunjuk, mengawasi pelaksanaan pekerjaan, menilai hasil kerja dan memberi nasehat;
3. Sumber daya manusia sebagai pekerja. Peranan pekerja dalam perusahaan demikian penting sehingga semua unsur yang ada didalamnya tidak akan berfungsi tanpa manusia. Peranan pekerja dalam perusahaan demikian penting sehingga semua unsur yang ada didalamnya tidak akan berfungsi tanpa manusia. Seorang pekerja menginginkan hasil kerjanya mempunyai nilai dan sepadan dengan kedudukannya dalam perusahaan. Semakin tinggi kedudukan seseorang, semakin besar peranan yang dimainkan. Karena tertarik akan dapat berperan dalam salah satu bidang pekerjaan, manusia mau bekerja sehingga peran itu dapat dinilai sebagai salah satu motivasi. Peranan seorang pekerja dalam perusahaan dapat bermanfaat secara optimal apabila memiliki kemampuan dan diberikan kesempatan. Kemampuan tanpa kesempatan tidak menghasilkan apa-apa. Sebaliknya, kesempatan tanpa dukungan kemampuan, hasilnya tidak akan memadai.

2.1.4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Jimmy L. Gaol (2014:19) Tujuan manajemen sumber daya manusia dibedakan menjadi tiga, yakni sebagai berikut :

1. Meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas sumber daya manusia atau human capital;
2. Meningkatkan loyalitas sumber daya manusia atau human capital secara *internal* dan *eksternal* dari organisasi;
3. Meningkatkan loyalitas sumber daya manusia terhadap organisasi;
4. Memperbaiki hubungan-hubungan, baik hubungan secara vertical maupun horizontal dalam organisasi, misalnya antara pihak manajer dan bawahan;
5. Menjaga komunikasi yang harmonis sesama bawahan, bawahan dengan manajer, atau sumber daya manusia atau personalia dengan pihak-pihak grup manajer dalam organisasi;
6. Mempertahankan dan mengembangkan *human capital* atau *modal manusia* dalam arti uang pokok sebagai modal berniaga harga benda uang, barang dagang dan sebagainya, yang dapat dipergunakan untuk menghasilkan sesuatu yang menambah kekayaan dan sebagainya, atau bekal untuk mencapai suatu maksud atau tujuan;
7. Meningkatkan kepuasan pegawai, sumber daya manusia dan konsumen dari organisasi.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai atau karyawan. Dari beberapa penelitian ditemukan dampak kepuasan kerja lebih banyak pada produktivitas karyawan, tingkat absensi karyawan, dan tingkat pergantian karyawan. Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja dapat dikatakan bahwa karyawan yang bahagia adalah karyawan yang produktif.

Pada dasarnya, kepuasan kerja menyangkut sikap seseorang terhadap lingkungan dimana dia bekerja, Semakin positif sikapnya terhadap aspek lingkungan kerja, maka ia akan merasa semakin puas. Apabila semakin negative sikapnya terhadap lingkungan kerja disekitarnya maka ia merasa tidak puas. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia harus mengerti hakikat kepuasan kerja dan cara melakukan manajemennya.

Berikut ini beberapa pengertian kepuasan kerja menurut para ahli diantaranya adalah sebagai berikut :

Job satisfaction, a person's evaluation of his or her job and work context, is probably the most studied attitude in organizational behavior.

(McShane and Von Glinow , 2008,115)

Job Satisfaction is an effective or emotional response toward various facets of one's job.

(Robert Kreitner and Angelo Kinicki, 2010, 170)

Job Satisfaction is a pleasurable feeling that result from the perception that ones's job fulfills or allows for the fulfillment of one's important job values.
(John A. Wagber, 2010,106)

Menurut Hasibuan dalam buku Indah Puji Hartatik (2014:224) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam luar pekerjaan.

Menurut Robbins dalam Indah Puji Hartatik (2014:225) Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang individual terhadap pekerjaannya. Menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu. Sebaliknya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negative terhadap kerja itu.

Menurut Gibson dalam buku Wibowo (2016:415) Kepuasan kerja adalah sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Beberapa bahasan yang diberikan oleh para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang dimiliki pekerja terhadap pekerjaannya atau persepsi mereka mengenai pekerjaannya.

2.2.2. Teori-teori Kepuasan Kerja

Menurut Veithrizal Rivai Zainal (2015:620) Teori kepuasan kerja mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan dari pada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Dibawah ini dikemukakan teori-teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal:

➤ Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini mengukur tentang kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai;

➤ Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan atau

ketidakhadilannya. *Input* adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah dan peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah suatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya. Seperti upah atau gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang yang selalu membandingkan dapat berupa seorang di perusahaan yang sama, atau ditempat lain atau bisa pula dengan diri sendiri dimasa lalu. Menurut teori ini setiap karyawan akan membandingkan *rasio input* hasil dirinya dengan *rasio input* hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan kerja, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan;

➤ Teori Dua Faktor

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang continue. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari; pekerja yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan. Yang terdiri dari gaji atau upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Berikut ini pendapat para ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Blum dan As'ad dalam Edy Sutrisno (2009:77) bahwa faktor kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan;
- b. Faktor social, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan;
- c. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu penghargaan terhadap kecakapan, hubungan social di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antarmanusia, perasaan, diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Menurut Gilmer dan As'ad dalam Lijan Poltak Sinambela (2016:308) terdapat sepuluh faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Kepuasan untuk maju. Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja;
- b. Keamanan kerja. Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama bekerja;
- c. Gaji, lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya;
- d. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, serta faktor ini menentukan kepuasan kerja pegawai;
- e. Pengawasan (supervise). Bagi pegawai, supervisor dianggap sebagai figure ayah dan sekaligus atasannya. Supervise yang buruk akan berakibat turn over dan absensi;
- f. Faktor intrinsic dari pekerjaan. atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya, serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja;
- g. Kondisi kerja, termasuk di sini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyaliran, kantin dan tempat parkir;
- h. Aspek social dalam pekerjaan. merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan, tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam pekerjaan;
- i. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antarpegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini, adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas dalam pekerjaan;
- j. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Menurut As'ad dalam Donni Juni Priansa (2016:303) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- a. Faktor psikologi
Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi: minat, ketentraman bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan;
- b. Faktor social
Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi social, baik antara sesama pegawai, dengan atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya;
- c. Faktor fisik
Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya;

d. Faktor finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi system dan besarnya gaji atau upah, jaminan social, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Menurut Herzberg dalam Donni Juni Priansa (2016:304) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terbagi menjadi dua faktor utama, yaitu:

1. Faktor ekstrinsik

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara ekstrinsik adalah:

a. Gaji atau upah

Gaji yang memadai akan meningkatkan pendapat pegawai untuk meningkatkan social ekonominya;

b. Keamanan kerja

Kebutuhan rasa aman menjadi hal yang penting dengan terpenuhinya sarana dan prasarana alat keselamatan diri;

c. Kondisi kerja

Pegawai akan bekerja dengan nyaman apabila terciptanya suasana yang kondusif, kerja sama yang baik dan harmonis dengan teman kerja;

d. Status

Status (kedudukan) yang meningkatkan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai;

e. Mutu teknik pengawasan

Standar operasional prosedur ((SOP) yang dijalankan dengan baik akan meningkatkan kinerja pegawai;

f. Interaksi antar pegawai

Dibedakan menjadi interaksi antar sesamanya, interaksi antar pegawai yang lebih rendah dengan pimpinannya.

2. Faktor intrinsik

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara instrinsik adalah:

a. Pengakuan (*Recognition*)

Penghargaan, pengakuan merupakan perangsang yang kuat, yang akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi;

b. Tanggung jawab (*Responsibility*)

Adanya rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab;

c. Prestasi (*Achievement*)

Pegawai yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran;

d. Pekerjaan itu sendiri (*The Work It Self*)

Pekerjaan yang disenangi akan motivasi untuk dilaksanakan dengan baik.

e. Kemungkinan untuk berkembang (*The Possibility Of Growth*)

Kesempatan untuk mengembangkan diri memacu pegawai untuk berlomba-lomba meraih sukses;

f. Kemajuan (*Advancement*)

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan pendidikan.

Greenberg dan Baron dalam Donni Juni Priansa (2016:306) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari :

1. Faktor yang berkaitan dengan individu

Yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam individu yang membedakan antara satu individu dengan individu lainnya yang mampu menentukan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

a. Kepribadian

Merupakan cara individu pegawai untuk berfikir, bertindak laku, dan menyangkut perasaan yang dimilikinya. Kepribadian merupakan cerminan pertama bagaimana perasaan dan pikiran individu terhadap pekerjaannya dan kepuasan kerja pegawai yang dirasakan individu pegawai. Kepribadian individu mempengaruhi positif atau negatifnya pikiran individu terhadap pekerjaan yang dinilai;

b. Pekerjaan yang dimiliki individu

Nilai memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karena dapat merefleksikan keyakinan pegawai mengenai kinerja dan bagaimana pegawai bertindak laku dalam pekerjaannya. Contohnya: individu yang memiliki nilai yang tinggi pada sifat pekerjaan cenderung untuk memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dibandingkan individu yang tidak punya nilai;

c. Pengaruh social dan kebudayaan

Sikap dan tingkah laku individu sangat dipengaruhi oleh lingkungan disekitarnya, termasuk pengaruh orang lain dan kelompok tertentu. Kebudayaan yang ada dilingkungan dimana individu tersebut tinggal mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yang dirasakan individu;

d. Minat dan keterampilan

Kepuasan kerja individu berhubungan erat dengan kesesuaian antara pekerjaan, minat pegawai, dan jurusan yang dipilih saat kuliah. Semakin sesuai ketiganya, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Selain itu pegawai akan merasa lebih puas jika mempunyai kesempatan bekerja *besempatan* untuk dapat menggunakan keterampilannya dalam bekerja;

e. Usia dan pengalaman kerja

Hubungan antara usia dan pengan kerja biasanya merupakan hubungan paralel. Biasanya, pada awal bekerja, pegawai cenderung puas dengan pekerjaannya. Hal

tersebut disebabkan Karena pegawai baru merasa adanya tantangan dalam bekerja dan mereka mempelajari keterampilan-keterampilan baru. Namun, setelah beberapa tahun bekerja biasanya pegawai akan mengalami penurunan tingkat kepuasan;

f. Jenis kelamin

Penelitian-penelitiannya sebelumnya menemukan hubungan antara kepuasan kerja dengan jenis kelamin, walaupun terdapat perbedaan hasil. Ada yang menemukan bahwa wanita merasa lebih puas dibandingkan pria, dan ada juga sebaliknya. Terdapat indikasi bahwa cenderung memusatkan perhatian pada aspek-aspek yang berbeda dengan pria. Dan terdapat perbedaan pria dan wanita, sehingga antara pria dan wanita memiliki perbedaan. Biasanya mempunyai nilai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk mengarahkan diri dan memperoleh imbalan secara social;

g. Intelegensi

Dalam pekerjaan terdapat asosiasi antar tingkat intelegensi (IQ) dengan efisiensi untuk kerja dan kepuasan kerja. Individu yang memiliki IQ tinggi, di atas 120 skala Weschler, akan mudah mengalami kebosanan atau frustrasi dan juga ketidakpuasan kerja;

h. Status dan sensoritas

Pada umumnya semakin tinggi posisi pegawai dalam level organisasi, maka kepuasan kerja yang dirasakannya meningkat. Hal tersebut disebabkan karena pegawai dengan status lebih tinggi biasanya lebih menikmati pekerjaannya dan imbalan yang didapatnya dibandingkan dengan pegawai yang memiliki tingkatan yang lebih rendah.

2. Faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi

Merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi, baik yang berasal dari dalam maupun luar organisasi. Faktor-faktor tersebut adalah:

a. Situasi dan kondisi pekerjaan

Situasi pekerjaan di sini adalah tugas dari pekerjaan, interaksi dengan orang-orang tertentu, lingkungan pekerjaan, dan cara organisasi memperlakukan pekerjaannya, serta imbalan atau gaji. Situasi pekerjaan di sini adalah tugas dari pekerjaan, interaksi dengan orang-orang tertentu, lingkungan pekerjaan, dan cara organisasi memperlakukan pekerjaannya, serta imbalan atau gaji yang didapat. Setiap aspek pekerjaan merupakan bagian dari situasi kerja dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Beberapa hasil penelitian menemukan bahwa pegawai yang bekerja dengan lingkungan kerja yang tidak teratur, gelap, bising, memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah;

b. Sistem imbalan

System ini mengacu pada bagaimana pembayaran, keuntungan, dan promosi didistribusikan. Kepuasan kerja karyawan dapat timbul dengan penggunaan system imbalan yang dipercaya adil, dengan adanya rasa hormat terhadap apa yang

diberikan oleh organisasi dan mekanisme yang digunakan untuk pembayaran. Ketidakpuasan kerja dapat muncul karena gaji yang diterima terlalu kecil dibandingkan dengan gaji yang dipersepsikan akan diterima;

c. Supervise dan komunikasi

Pegawai yang bekerja bahwa supervisor adalah orang yang kompeten, mengetahui minat mereka, perhatian, tidak mementingkan diri sendiri memperlakukan mereka dengan baik dan menghargai mereka, cenderung akan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula. Kualitas supervisor juga mempengaruhi kepuasan kerja. Kualitas tersebut adalah gaya pengawasan kemampuan hubungan interpersonal, dan kemampuan administrasi. Komunikasi merupakan aspek lain dari supervisor yang memiliki kualitas yang baik. Pegawai akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya jika mereka memiliki kesempatan untuk berkomunikasi dengan supervisornya;

d. Pekerja

Pegawai akan merasa lebih puas diperkejakan pada jenis pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan belajar, dan pemberian tanggung jawab. Selain itu, pegawai akan merasa lebih puas dengan pekerjaan bervariasi, tidak lambat yang dapat membuat mereka menjadi bosan dan tidak tertantang. Faktor-faktor ini terdapat pada individu yang melihat pekerjaan sebagai karir, berlawanan dengan pegawai yang melihat pekerjaannya untuk waktu singkat dan temporer;

e. Keamanan

Faktor keamanan berhubungan dengan kestabilan pekerjaan dan perasaan yang dimiliki pegawai berkaitan dengan kesempatan untuk bekerja di bawah kondisi organisasi yang stabil. Keamanan menimbulkan kepuasan kerja karena dengan adanya rasa aman individu dapat menggunakan kemampuannya dan memperoleh kesempatan untuk tetap bertahan dalam pekerjaannya;

f. Kebijakan organisasi

Kebijakan organisasi sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawainya karena organisasi memiliki prosedur dan peraturan yang memungkinkan individu untuk memperoleh imbalan. Selain itu individu yang mempunyai konflik peran atau ambigu dalam pekerjaannya karena kebijaksanaan organisasi cenderung untuk merasa tidak puas;

g. Aspek social pekerjaan

Aspek social dari pekerjaan terbukti memberikan kontribusi terhadap kepuasan dan ketidakpuasan. Aspek ini adalah kebutuhan-kebutuhan untuk kebersamaan dan penerimaan social. Pegawai yang bekerja dalam kelompok dan merasa apa yang mereka kerjakan memberikan kontribusi terhadap organisasi akan merasa puas. Tapi jika pegawai merasa tidak cocok dengan kelompok kerjanya dan tidak dapat saling bekerja sama maka pegawai tersebut merasa tidak puas;

Rekan kerja juga memberikan kontribusi terhadap perasaan puas atau tidak puas. Rekan kerja yang memberikan perasaan puas adalah rekan kerja yang ramah dan bersahabat, kompeten, memberikan dukungan, serta bersedia untuk membantu dan bekerja sama;

h. Kesempatan jenjang karir dan promosi

Kesempatan jenjang karir dan promosi perlu mendapatkan perhatian pimpinan organisasi. Karena akan menjadi stimulus bagi kepuasan kerja pegawai dalam berbagai level pekerjaan. kesempatan untuk dipromosikan berhubungan dengan adanya kesempatan menjadi dasar dari promosi tersebut.

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki dalam Suparno Eko Widodo (2015 : 175) yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya;

2. Perbedaan (*discrepancies*);

3. Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan;

Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

4. Pencapaian nilai (*value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting;

5. Keadilan (*equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja;

6. Komponen genetic

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetic. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasna kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan;

Robbins dalam Kaswan (2012 : 288) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah :

a. Pekerjaan yang menantang secara mental

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan, kemampuan, dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mereka dalam melakukan pekerjaan. kondisi tantanganlah yang akan membuat kebanyakan karyawan mengalami kesenangan dan kepuasan;

b. Imbalan yang adil dan promosi

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka anggap adil sejalan dengan yang disarankan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan, dan standar pembayaran yang layak. Promosi memberikan

kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih besar, dan status sosial yang ditingkatkan;

c. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peuli akan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik;

d. Rekan kerja yang mendukung

Rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja. Perilaku atasan yang ramah, memahami, menawarkan, pujian yang baik, mendengarkan pendapat, dan menunjukkan minat pribadi mereka.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pendapat Herberg, Greenberg dan Baron, dan Brown, Blum, Gilmer dan As'ad faktor-faktor individual terhadap pekerjaan (Umur atau usia pengalaman kerja, Jenis kelamin, Tingkat Intelegensi, Watak atau kepribadian, Minat dan Pengguna), Faktor social (Hubungan dengan rekan kerja, Hubungan dengan dengan atasan), Faktor fisik atau kondisi pegawai (Pengaturan waktu kerja, Pengaturan waktu istirahat, Perlengkapan pekerjaan), Faktor utama dalam pekerjaan (Kondisi kerja), Faktor intrinsik dari pekerjaan (Tanggung jawab, Kesempatan jenjang karir dan promosi, kemajuan), Faktor ekstrinsik dari pekerjaan (Keamanan kerja, Kebijakan organisasi), Jaminan finansial (Tunjangan, Jaminan kesehatan), Fasilitas (Rumah sakit, Cuti, Kantin, Tempat beribadah, Tempat parkir, Kamar mandi).

2.2.4. Pengaruh kepuasan kerja

Wibowo (2016:423) Minat manajer dalam kepuasan kerja cenderung berpusat pada pengaruhnya terhadap kepuasan kinerja. Untuk itu, dampak kepuasan kerja pada produktivitas, kemangkiran, dan perputaran.

1. Kepuasan dan Produktivitas

Pekerja yang tidak berarti menjadi pekerja yang produktif. Pada tingkat individual, kenyataan menganjurkan sebaliknya untuk lebih akurat, produktivitas mungkin mengarah pada kepuasan. Hal yang lebih menarik adalah apabila bergerak dari tingkat individu ke tingkat organisasi, terdapat perbaikan dukungan terhadap hubungan kepuasan dengan kinerja. Pada tingkat organisasi dengan pekerja lebih puas, cenderung lebih efektif dari pada organisasi dengan sedikit pekerja yang puas;

2. Kepuasan dan Kemangkiran

Hubungan antara kepuasan dan kemangkiran bersifat positif, tetapi korelasinya moderat, biasanya kurang dari +0,40. Keadaan tersebut masuk bahwa pekerja yang tidak yang tidak puas pada umumnya kehilangan pekerjaan. Faktor lain mempunyai dampak pada hubungan dan menurunkan koefisien korelasi. Seperti organisasi yang memberikan cuti sakit dengan bebas mendorong semua pekerja, termasuk mereka yang sangat puas mengambil cuti. Dengan mempunyai beberapa kepentingan, mereka tetap mendapatkan pekerjaan memuaskan dan tetap mengambil cuti kerja untuk mer i akhir minggu tiga hari atau menikmati

liburan apabila dapat memperoleh kebebasan tanpa sanksi atau denda. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan mempunyai korelasi negative dengan kemangkiran;

3. Kepuasan dan Pergantian

Kepuasan juga berhubungan secara negative dengan pergantian, tetapi korelasinya lebih kuat daripada yang ditemukan untuk kemangkiran. Faktor lain seperti kondisi pada tenaga kerja, harapan tentang alternative peluang kerja dan lamanya bekerja dengan organisasi merupakan hambatan penting pada keputusan actual untuk seseorang meninggalkan pekerjaan. secara spesifik, tingkat kepuasan kurang penting dalam memprediksi pergantian untuk *superior performer*, yaitu mereka yang mempunyai kinerja unggul. Kemudian *poor performer* yaitu mereka yang kinerjanya buruk. Sedikit sekali usaha yang dilakukan organisasi untuk mempertahankan mereka. Bahkan ditekan untuk keluar. Oleh karena itu diharapkan kepuasan kerja lebih penting dalam memengaruhi *poor performer* untuk tetap tinggal daripada *superior performer*. Tanpa memandang tingkat kepuasan, *superior performer* cenderung tetap dalam organisasi sebab mereka menerima pengakuan, pujian dan penghargaan lain memberi mereka alasan untuk tetap tinggal dalam organisasi.

Ketidakpuasan pegawai dapat dinyatakan dengan berbagai cara. Misalnya, pada berhenti, pegawai dapat mengeluh, tidak patuh, mencuri milik organisasi, atau menggelakkan sebagian dari tanggung jawab kerja mereka.

Menurut (Robbins dalam buku Lijan Poltak Sinambela, 2016 : 319), respons atau cara pegawai mengungkapkan ketidakpuasan didefinisikan sebagai berikut :

1. *Exit* : perilaku yang mengarah untuk meninggalkan organisasi. Mencakup pencarian suatu posisi baru maupun meminta berhenti;
2. *Suara (voice)* : dengan dan konstruktif dengan mencoba memperbaiki kondisi. Mencakup saran perbaikan, membahas problem dengan atasan, dan beberapa bentuk kegiatan serikat buruh;
3. *Kesetiaan (loyalty)*: pasif, tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi. Mencakup berbicara membela organisasi menghadapi kritik luar dan mempercayai organisasi dan manajernya untuk “ melakukan hal yang tepat”;
4. *Pengabaian (neglect)*: secara pasif membiarkan kondisi memburuk, termasuk kemangkiran atau datang terlambat secara kronis, upaya yang dikurangi, dan tingkat kekeliruan yang meningkat;
5. *Kesehatan*: Meskipun jelas bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kesehatan, hubungan kausalnya masih tidak jelas. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya penurunan yang satu mempunyai akibat yang negative.

Dari kesimpulan diatas, tolak ukur pengaruh kepuasan kerja dapat dilihat dari bagaimana karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang memiliki dampak positif atau negative. Pengaruh kepuasan kerja karyawan dapat dilihat melalui tingkat produktivitas, kepuasan dan kemangkiran, kepuasan dan pergantian, apakah respon yang positif atau sebaliknya dari aspek tersebut. Oleh karena itu, jika suatu perusahaan semakin hari semakin banyak yang mengundurkan diri, maka perusahaan harus segera mengambil langkah untuk segera meningkatkan kepuasan kerja karyawannya agar tidak berakhir dengan kepailitan.

2.2.5.Ciri-ciri Karyawan dengan Kepuasan Kerja Tinggi

Menurut) Beberapa ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menurut Munandar, Sjabahni, dan Wutun dalam Mila Badriyah (2015:236) adalah:

- a. Organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama;
- b. Memperhatikan kualitas kerjanya;
- c. Lebih mempunyai komitmen organisasi;
- d. Lebih produktif.

2.2.6.Cara Meningkatkan Kepuasan kerja

Menurut Mila Badriyah (2015:241) Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Jika faktor pemuas tidak diperoleh oleh karyawan maka akan muncul ketidakpuasan yang dapat memunculkan perilaku negative karyawan. Untuk menghindari konsekuensi perilaku negative dari ketidakpuasan karyawan, ada beberapa cara untuk menghindari ketidakpuasan kerja, yaitu sebagai berikut.

- a. Membuat pekerjaan menjadi menyenangkan

Karyawan akan merasa puas apabila ia menikmati pekerjaannya. Walaupun beberapa pekerjaan membosankan, ia tidak puas mampu membuat suatu pekerjaan menjadi menyenangkan;

- b. Pemberian gaji yang adil

Karyawan akan merasa puas jika system penggajian dianggap tidak adil. Jika karyawan merasa system penggajian diperusahaan adil, mereka akan puas;

- c. Right person in the pight place

Seorang karyawan ditempatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan personalitasnya. Hal ini menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan tersebut karena dapat mengembangkan dari menggunakan kemampuan yang sesuai dengan personalia dan pekerjaannya;

- d. Mengindari kebosanan dalam pengulangan pekerjaan

Banyak karyawan yang ingin menemukan sedikit kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan yang berulang-ulang dan membosankan. Dalam two-factor theory,

karyawan akan merasa lebih puas apabila diperoleh melakukan tugasnya dengan caranya sendiri.

2.2.7. Survei dan Pengukuran kepuasan kerja

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2011:124) Survei kepuasan kerja adalah suatu prosedur di mana pegawai-pegawai mengemukakan perasaan mengenai jabatan atau pekerjaannya melalui laporan kerja. Survei kepuasan kerja dapat bermanfaat dan menguntungkan apabila memenuhi persyaratan sebagai berikut. Survei kepuasan kerja dapat bermanfaat dan menguntungkan apabila memenuhi persyaratan sebagai berikut :

1. Manajer dan pemimpin melibatkan diri pada survey;
2. Survei dirancang berdasarkan kebutuhan pegawai dan manajemen secara objektif;
3. Survei diadministrasikan secara wajar;
4. Ada tindak lanjut atau follow up dari pemimpin, dan adanya aksi untuk mengkomunikasikan kegunaan hasilnya dari pemimpin. Keuntungan dari survei kepuasan kerja, antara lain kepuasan kerja secara umum, komunikasi, meningkatkan sikap kerja, dan untuk keperluan pelatihan (training).

Menurut Greenberg dan Baron dalam buku Kaswan (2012 : 288) menyatakan ada tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja:

a. Rating scales dan kuesioner

Dengan menggunakan metode ini, orang menjawab pertanyaan yang memungkinkan mereka melaporkan reaksi mereka pada pekerjaan mereka;

b. Critical incident

Individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan ,mereka yang mereka rasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan;

c. Interviews

Dengan menanyakan secara langsung tentang sikap mereka, sering mungkin mengembangkan lebih mendalam dengan penggunaan kuesioner yang sangat terstruktur.

Greenberg dan Baron (Donny Juni Priansa, 2016, 291) menyatakan bahwa pendekatan yang paling umum untuk mengukur kepuasan kerja adalah dengan menggunakan kuesioner yang didalamnya menggunakan skala rating, seperti *Job Descriptive Indeks (JDI)*; *Minnesota Questionnaire (MSQ)*; serta *Pay Satisfaction Questionnaire (PSQ)*.

1. *Job Descriptive Indeks (JDI)*

Sebuah kuesioner pengukuran yang di dalamnya menggambarkan beberapa aspek pekerjaan, diantaranya mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, supervision, dan hubungan kerja. Bentuk jawaban atas pertanyaan digambarkan dengan 2 penilaian “iya” atau “tidak”, yang tergolong dalam skala nominal;

2. *Minnesota Questionnaire (MSQ)*
3. Sebuah kuesioner pengukuran yang didalamnya orang-orang mengidentifikasi kepuasan dengan memperluas aspek-aspek mengenai pekerjaannya. Bentuk jawaban atas pertanyaan digambarkan dengan skala likert, dimana nilai tertinggi dari merupakan tingkatan dari kepuasan kerja;
4. *Pay Satisfaction Questionnaire (PSQ)*
Sebuah kuesioner yang di rancang untuk menilai tingkat kepuasan kerja pegawai dengan berbagai aspek mengenai gaji, level gaji, kenaikan gaji, dan benefit yang diperoleh.

Pendapat lain terdapat dua macam pendekatan yang secara luas dipergunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja (Robbin dalam Wibowo, 2007:309) dalam buku (Kaswan, 2012 : 288), yaitu sebagai berikut :

- a. *Single global rating*, yaitu tidak lain dengan individu merespon atau satu pertanyaan seperti: dengan mempertimbangkan semua hal. Seberapa puas Anda dengan pekerjaan Anda? Responden menjawab antara “*Highly Satisfied*” dan “*Highly Dissatisfied*”;
- b. *Summation score* lebih canggih. Mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan merasakan pekerjaan tentang masing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitungkan adalah: sifat pekerjaan, supervise, upah sekarang, kesempatan promosi dan hubungan dengan co-worker.

2.3. Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul/Publikasi	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Entry Gusmary (2016)	Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja pada karyawan SMA Yayasan Al-Kautsar Bandar Lampung.	Dari hasil analisis penelitian, teknik mengumpulkan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, dan observasi. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 45 responden. Penelitian ini menggunakan teknik pengolahan data SPSS 16.0 untuk menguji validitas data, reliabilitas data, dan menganalisis faktor-faktor. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat 22 item yang menentukan kepuasan kerja karyawan SMA Al-Kautsar yang tergabung dalam 5 faktor. Kesimpulan dari penelitian	Jenis penelitian sebelumnya bersifat deskriptif, menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan skala pengukuran yaitu skala likert dan pengujian instrumen datanya menggunakan instrumen validitas dan reabilitas sedangkan peneliti jenis penelitian Deskriptif Eksploratif dengan pendekatan kualitatif yang di

			ini adalah memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan kepuasan itu meliputi faktor hubungan antar rekan kerja, faktor kompensasi, faktor kepuasan kerja, faktor karakteristik pekerjaan, faktor pengawasan dan faktor promosi.	kuantitatifkan, skala yang digunakan skala ordinal dan instrument datanya dengan menggunakan importance performance analysis data menggunakan statistika deskriptif.
--	--	--	---	--

2.	Risky Rahayu Wiranegari (2010)	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bulanan PT. Gunung Madu Plantations Lampung Tengah.	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam karakteristik pekerjaan, dorongan berprestasi, kesempatan berkembang, tanggungjawab dan penghargaan. Tipe penelitian yang digunakan adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan bulanan. Sampel diambil menggunakan Convenience Sampling. Jumlah sampel sebanyak 81 karyawan responden. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah Analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan, dorongan berprestasi, kesempatan berkembang, tanggungjawab dan penghargaan berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.</p>	<p>Jenis penelitian sebelumnya menggunakan metode deskriptif analitik. Sedang peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, skala pengukuran yaitu skala likert dan pengujian instrumen datanya menggunakan instrumen validitas dan reabilitas sedangkan peneliti jenis penelitian Deskriptif Eksploratif dengan pendekatan kualitatif yang dikuantitifkan, skala yang digunakan ordinal dan instrument datanya dengan menggunakan importance performance analysis, dan analisis data menggunakan statistika deskriptif</p>
----	--------------------------------	--	--	--

2.4. Kerangka Pemikiran

Karyawan merupakan aset berharga yang dimiliki perusahaan dalam mengoperasikan seluruh faktor produksi yang dimiliki oleh perusahaan, antara lain mesin, modal, material, dan juga metode. Upaya menjalankan suatu pekerjaan, karyawan memiliki keinginan untuk mencapai kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Kepuasan kerja didefinisikan sejauh mana individu merasakan secara positif atau negative berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. (Marihhot Tua Efendi Hariandja, 2009, 290)

Adapun pengertian Kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang individual terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu. Sebaliknya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negative terhadap kerja itu. (Robbins dalam Indah Puji Hartatik, 2014, 225).

Berdasarkan pendapat Herberg, Greenberg dan Baron, dan Brown, Blum, Gilmer dan As'ad dapat disintesis bahwa faktor-faktor kepuasan kerja karyawan adalah:

- faktor individual terhadap pekerjaan
 - Umur atau usia pengalaman kerja
 - Jenis kelamin
 - Tingkat Intelegensi
 - Watak atau kepribadian
 - Minat dan Pengguna
- Faktor sosial
 - Hubungan dengan rekan kerja
 - Hubungan dengan dengan atasan
- Faktor fisik atau kondisi pegawai
 - Pengaturan waktu kerja
 - Pengaturan waktu istirahat
 - Perlengkapan pekerjaan
- Faktor utama dalam pekerjaan
 - Kondisi kerja, kondisi tempat, ventilasi, penyinaran, keadaan ruangan, suhu, ketentraman dalam bekerja.
- Faktor intrinsik dari pekerjaan
 - Tanggung jawab
 - Kesempatan jenjang karir dan promosi
 - Kemajuan

- Faktor ekstrinsik dari pekerjaan
 - Keamanan kerja
 - Kebijakan organisasi
- Jaminan finansial
 - Tunjangan
 - Jaminan kesehatan
- Fasilitas
 - Rumah sakit
 - Cuti
 - Kantin
 - Tempat beribadah
 - Tempat parkir
 - Kamar mandi

Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Pasific Asia Packaging, berdasarkan kerangka pemikiran diatas diambil suatu konstelasi penelitian yang digambarkan dalam model penelitian berikut:

Faktor-faktor penyebab kepuasan kerja yang belum terpenuhi :

- Faktor individual terhadap pekerjaan: Umur atau usia pengalaman kerja, Jenis kelamin, Tingkat Intelegensi, Watak atau kepribadian, Minat dan Pengguna.
- Faktor sosial: Hubungan dengan rekan kerja, Hubungan dengan dengan atasan
- Faktor fisik atau kondisi pegawai: Pengaturan waktu kerja, Pengaturan waktu istirahat ,Perlengkapan pekerjaan.
- Faktor utama dalam pekerjaan: Kondisi kerja.
- Faktor intrinsik dari pekerjaan: Tanggung jawab, Kesempatan jenjang karir dan promosi, kemajuan.
- Faktor ekstrinsik dari pekerjaan: Keamanan kerja, Kebijakan organisasi
- Jaminan finansial: Tunjangan, Jaminan kesehatan.
- Fasilitas : Rumah sakit, Cuti, Kantin, Tempat beribadah, Tempat parkir, Kamar mandi.

Gambar 4.

Konstelasi Penelitian Mengenai Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi (Injection, Decoration, Chumpower) Pada PT. Pasific Asia Packaging

2.5. Kesimpulan Sementara

Kesimpulan sementara dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tingkat kepuasan kerja di PT Pasific Asia Packaging pada bagian produksi (Injection, Decoration dan Chumpower) kurang baik.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di PT Pasific Asia Packaging pada bagian produksi (Injection, Decoration dan Chumpower) kurang baik.
3. Terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja di PT Pasific Asia Packaging pada bagian produksi (Injection, Decoration dan Chumpower).
4. Terdapat perbedaan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Pasific Asia Packaging pada bagian produksi (Injection, Decoration dan Chumpower).

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian Deskriptif Eksploratif, yaitu bertujuan untuk mengumpulkan dan menguraikan keadaan suatu fenomena, dalam penelitian ini tidak dimaksud untuk menguji hipotesis tertentu tetapi hanya menggambarkan apa adanya suatu variabel, gejala dan keadaan.

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dimana faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan adalah faktor individual terhadap pekerjaan (Umur atau usia pengalaman kerja, Jenis kelamin, Tingkat Intelegensi, Watak atau kepribadian, Minat dan Pengguna), Faktor social (Hubungan dengan rekan kerja, Hubungan dengan dengan atasan), Faktor fisik atau kondisi pegawai (Pengaturan waktu kerja, Pengaturan waktu istirahat, Perlengkapan pekerjaan), Faktor utama dalam pekerjaan (Kondisi kerja), Faktor intrinsik dari pekerjaan (Tanggung jawab, Kesempatan jenjang karir dan promosi, kemajuan), Faktor ekstrinsik dari pekerjaan (Keamanan kerja, Kebijakan organisasi), Jaminan finansial (Tunjangan, Jaminan kesehatan), Fasilitas (Rumah sakit, Cuti, Kantin, Tempat beribadah, Tempat parkir, Kamar mandi).

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini bersifat individual karena dalam penelitian ini terdapat tiga unit yang di analisis yaitu Injection, Decoration dan Chumpower di PT Pasific Asia Packaging.

Penulis mengambil lokasi penelitian pada PT Pasific Asia Packaging yang bertempat di Jl. L. Endy No 188 Desa Tlajung Udik, Gunung Putri, Bogor, Jawa Barat, Indonesia.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang diteliti adalah Deskriptif Kualitatif. Untuk kemudahan dalam analisis, kemudian data kualitatif ini dikuantitatifkan. Data kualitatif dan data kuantitatif yang merupakan data merupakan data primer dan sekunder yang diperoleh melalui hasil survei, wawancara dan uraian atau penjelasan mengenai variabel yang diteliti. Data yang di kumpulkan berupa:

1. Data internal organisasi yang meliputi visi, misi dan tujuan organisasi, struktur organisasi, sumber daya manusia secara kualitatif dan kuantitatif, kegiatan fungsional atau organisasi PT Pasific Asia Packaging.
2. Data eksternal organisasi meliputi jumlah karyawan bagian produksi yaitu Injection, Decoration dan Chumpower pada PT Pasific Asia Packaging.

Pengumpulan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan yang isinya berupa data teori pendukung organisasi. Studi pustaka dilakukan dengan mengumpulkan data

yang diperoleh dari laporan perusahaan atau literature yang dimiliki oleh organisasi/perusahaan baik data internal organisasi/perusahaan maupun data eksternal.

3.4.Operasionalisasi Variabel

Operasional dalam penelitian ini dapat di lihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 6.

Operasionalisasi Variabel

“Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Produksi (Injection, Decoration dan Chumpower) PT. Pasific Asia Packaging”

Variabel	indikator	Ukuran	Skala
Kepuasan kerja karyawan	Faktor individual terhadap pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Umur atau usia pengalaman kerja • Jenis kelamin • Tingkat Intelegensi • Watak atau kepribadian • Minat dan Pengguna 	Ordinal
	Faktor social	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan dengan rekan kerja • Hubungan dengan dengan atasan 	Ordinal
	Faktor fisik atau kondisi pegawai	<ul style="list-style-type: none"> • Pengaturan waktu kerja • Pengaturan waktu istirahat • Perlengkapan pekerjaan 	Ordinal
	Faktor utama dalam pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Kondisi kerja, kondisi tempat, ventilasi, penyinaran 	Ordinal
	Faktor intrinsik dari pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Tanggung jawab • Kesempatan jenjang karir dan promosi. • Kemajuan 	Ordinal
	Faktor ekstrinsik dari pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Keamanan kerja • Kebijakan organisasi 	Ordinal
	Jaminan finansial	<ul style="list-style-type: none"> • Tunjangan • Jaminan kesehatan 	Ordinal

	Fasilitas	<ul style="list-style-type: none"> • Rumah sakit • Cuti • Kantin • Tempat beribadah • Tempat parkir • Kamar mandi 	Ordinal
--	-----------	---	---------

3.5. Metode Penarikan Sampel

Metode penarikan sampel bertujuan untuk menentukan batasan bagi populasi yang ingin teliti. Dalam penentuan ukuran sampel dari populasi digunakan rumus Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N (e^2)}$$

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N= Ukuran Populasi

e = Batas Kesalahan dalam pengambilan sampel : 5%

Tabel 7.
Jumlah Karyawan Bagian Produksi PT. Pasific Asia Packaging

Divisi	Jumlah Karyawan
Injection	43
Decoration	36
Chumpower	28

Sumber: Departemen Personalia PT.Pasific Asia Packaging 2016

Populasi dari jumlah Karyawan Bagian Produksi PT. Pasific Asia Packaging adalah 107 karyawan.

$$n = \frac{107}{1 + 107 (0,05^2)}$$

$$n = 84$$

Peneliti menggunakan batas kesalahan dalam pengambilan sampel sebesar 5% dengan jumlah sampel sebanyak 84 karyawan. Karena populasi berstrata, maka sampelnya juga berstrata. Strata ditentukan menurut karyawan dari bagian produksi. Dengan demikian masing-masing sampel untuk tingkat bagian produksi harus proporsional sesuai dengan populasi. Dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 8.
Jumlah Karyawan Bagian Produksi Injection, Decoration dan Chumpower
PT. Pasific Asia Packaging

Divisi	Jumlah Karyawan
Injection	$43/107 \times 84 = 33,75 = 34$
Decoration	$36/107 \times 84 = 28,26 = 28$
Chumpower	$28/107 \times 84 = 21,98 = 22$
Jumlah	$= 84$

Sumber : Data diolah peneliti 2018

Metode pengambilan sampel untuk penelitian dilakukan dengan cara pengambilan sampel proporsional stratified random sampling.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis untuk menyusun penelitian ini melalui beberapa jenis metode pengumpulan data dan informasi dengan cara:

- Pengamatan langsung (observasi), yaitu pengumpulan data dengan pengamatan secara langsung yang dapat dilakukan dengan menggunakan seluruh alat indera terhadap objek yang diteliti;
- Wawancara (interview), yaitu suatu teknik untuk memperoleh data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan langsung kepada pihak-pihak yang berhubungan dan kepentingan dengan masalah ini guna memberikan dan memperoleh data serta keterangan yang diperlukan sehubungan objek yang diteliti. Wawancara ditujukan kepada karyawan dan staf HRD pada PT Pasific Asia Packaging.
- Kuisisioner teknik yang digunakan dalam riset lapangan ini dengan memberikan kuisisioner tertentu atau angket yang berisikan sejumlah pertanyaan yang tertulis guna mendapatkan informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau tentang hal-hal yang diketahuinya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
- Pengumpulan data sekunder yang dilakukan secara manual dengan memfotocopy buku atau literature atau laporan dari perusahaan dan mengumpulkan data dengan mengunduh (mendownload) media on line internet berupa data dari media massa cetak atau website resmi perusahaan, atau data dari internet.

3.7. Metode Pengolahan/Analisis Data

Menurut sugiono (2016,333) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan, lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan kedalm pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga dapat dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Data dan informasi yang diperoleh dari hasil survei diolah dengan menggunakan metode statistik yang sesuai dengan karakteristik data dari penelitian yang dapat dipertanggungjawabkan akurasinya secara ilmiah.

Sesuai dengan tujuannya masing-masing dalam kerangka menjawab permasalahan dan tujuan-tujuan penelitian sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, metode dan analisis yang digunakan dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua bagian, yaitu: (1) analisis statistika deskriptif, (2) Importance Performance Analysis (IPA). Secara singkat, kedua metode tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

3.7.1. Analisis Statistika Deskriptif

Menurut sugiono (2016,199) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam metode analisis ini dilakukan dengan cara membandingkan hasil yang diperoleh dari observasi, wawancara dengan metode statistik deskriptif kualitatif. Analisis deskriptif kualitatif yaitu suatu cara analisis terhadap data informasi yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar dikumpulkan secara dalam dan menyeluruh, dengan penafsiran terhadap data serta penampilan secara mendalam dan menyeluruh.

3.7.2. Importance Performance Analysis (IPA)

Setiap organisasi harus mengelola sistem manajemen SDM dengan baik untuk menciptakan kepuasan pegawai. Organisasi harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan pegawai dan apakah harapannya telah terpenuhi. Hal tersebut dapat diketahui dengan metode Importance Performance Analysis (IPA).

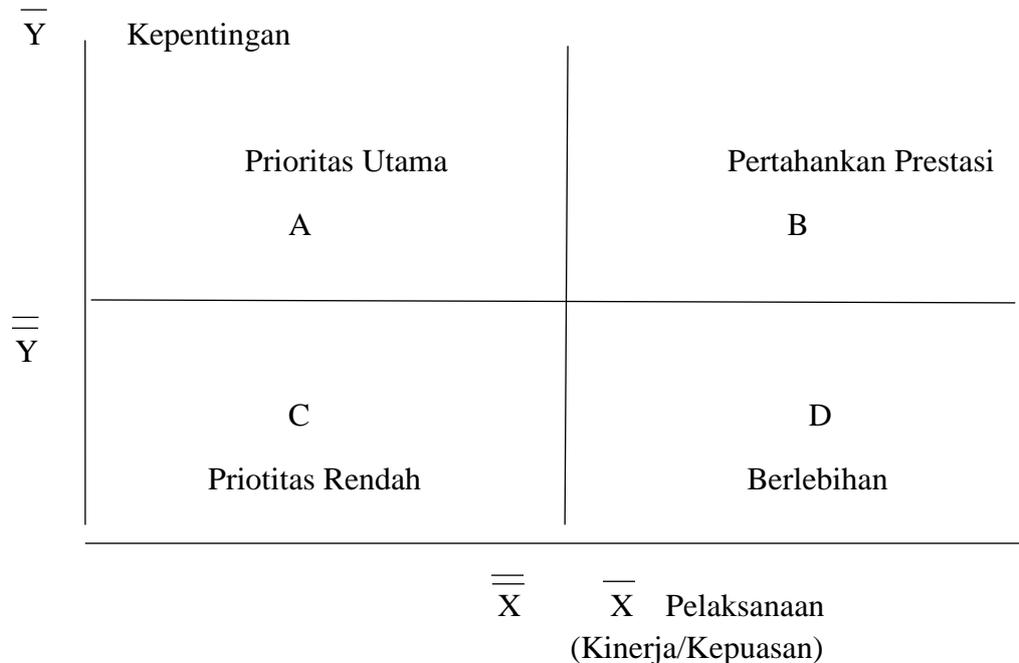
Metode IPA dapat digunakan untuk mengetahui sampai sejauh mana tingkat kesesuaian, dilihat dari tingkat kepuasan dan harapan/kepentingan pegawai terhadap mutu pelayanan. Tingkat kesesuaian dapat dilihat dari tingkat kinerja (kepuasan) dan harapan (kepentingan) pegawai.

Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi pada PT Pasific Asia Packaging yaitu dengan menggunakan analisis tingkat kepentingan dan kinerja atau IPA yaitu dengan menggunakan diagram tingkat kepentingan dan tingkat kepuasan.

Matriks terdiri dari 4 (empat) kuadran yaitu kuadran A, B, C, dan D sebagaimana terlihat pada diagram berikut:

Gambar 5.

Diagram Tingkat Kepentingan dan Tingkat Kepuasan



Keterangan :

- A. Menunjukkan faktor atau atribut yang dianggap mempengaruhi kepuasan, termasuk unsur-unsur yang dianggap sangat penting, namun manajemen belum melaksanakannya sesuai keinginan karyawan. Sehingga mengecewakan atau tidak puas.
 - B. Menunjukkan faktor atau atribut yang telah berhasil dilaksanakan perusahaan, unsur tersebut wajib dipertahankannya. Dianggap sangat penting dan sangat memuaskan.
 - C. Menunjukkan beberapa faktor yang kurang penting pengaruhnya bagi karyawan. Pelaksananya oleh perusahaan biasa-biasa saja. Dianggap kurang penting dan kurang memuaskan.
 - D. Menunjukkan faktor yang mempengaruhi karyawan kurang penting, akan tetapi pelaksanaannya berlebihan. Dianggap kurang penting tetapi sangat memuaskan.
- (J. Supranto, 2011, 242)

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum PT Pasific Asia Packaging

4.1.1. Sejarah dan Perkembangan PT Pasific Asia Packaging

Pasific Asia Packaging berdiri tanggal 18 Agustus 2011, yang bergerak dibidang: injection, extrusion & thermoforming, injection stretch blow, PET stretch blow dan printing, memiliki area seluas 12.000 m² yang didirikan oleh Bp. Oenny Jauwhannes .PT. Pasific Asia Packaging bertempat di Jl. L Endy no 188 Kp. Momonot Desa Tlajung Udik Kecamatan Gunung putri Kabupaten Bogor .

PT. Pasific Asia Packaging adalah salah satu perusahaan yang memproduksi biji plastic yang di beli dari beberapa supplier menjadi packaging cosmetic dan botol air minum dengan brand yang sudah terkenal hampir diseluruh Indonesia. Dengan memiliki jumlah karyawan sebanyak 107 karyawan pada bagian produksi. PT Pasific Asia Packaging menggunakan system ISO 9001-2008 dalam mengelola sistem manajemennya. Dengan adanya sistem terintegrasi ini di harapkan setiap bagian dalam perusahaan dapat menggunakan dan memanfaatkan system yang ada. Begitu juga halnya dengan bagian produksi yang akan memproduksi dengan kapasitas yang telah ditentukan berdasarkan forechast harian. Berdasarkan forechast inilah bagian produksi menjawab kebutuhan pelanggan yang mencapai ribuan tiap harinya. Sistem produksi yang canggih dengan menggunakan mesin mekanik dan sumberdaya manusia yang kompeten menghasilkan Produk dengan kualitas yang bagus.

4.1.2. Kegiatan Usaha PT Pasific Asia Packaging

PT. Pasific Asia Packaging adalah perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan biji plastik mentah menjadi kemasan jadi seperti botol air minum, tempat kosmetik, preform, jok dan lain sebagainya Berikut adalah kegiatan usaha yang dilakukan pada bagian produksi unit injection.decoration,chumpower.

Visi

Menjadi yang terbaik dalam Industri Manufacturing Packaging di Indonesia yang mengedepankan kepuasan pelanggan.

Misi

- a. Menghasilkan laba yang pantas untuk mendukung pengembangan perusahaan.
- b. Memproduksi berbagai jenis produk plastik packaging sesuai kebutuhan industri dan masyarakat dengan mutu , harga dan pasokan yang berdaya saing tinggi melalui pengelolaan yang profesional demi kepuasan pelanggan.

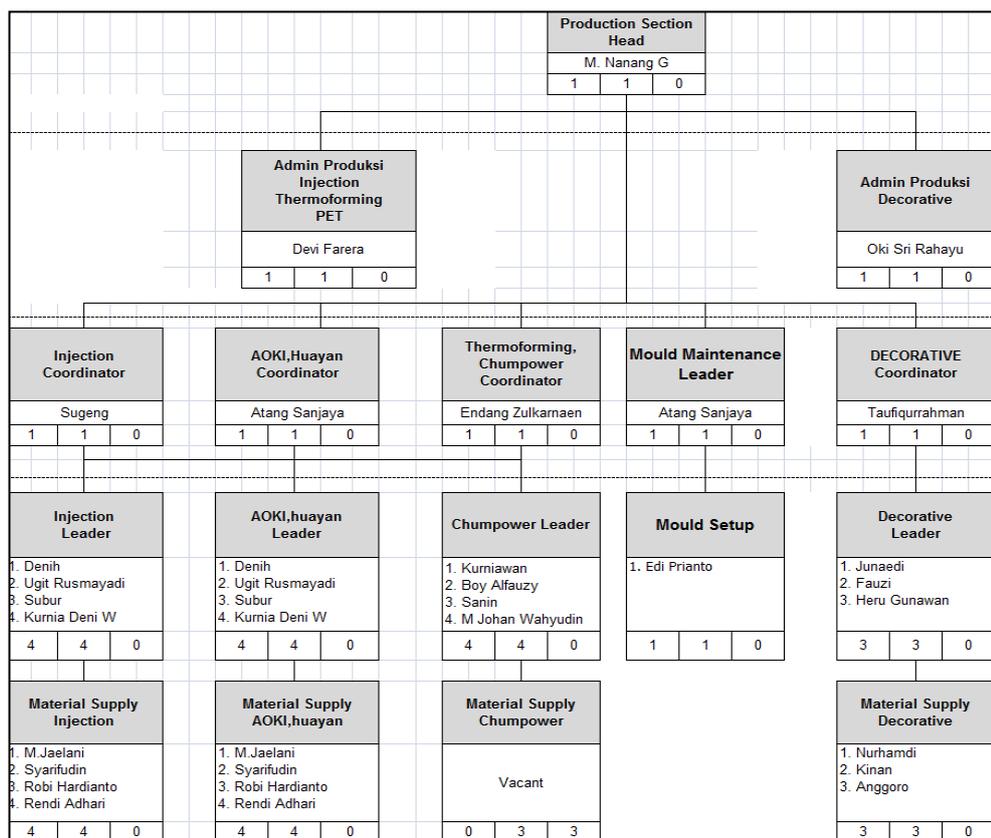
- c. Memberikan penghargaan kepada karyawan melalui pemberian kesejahteraan yang memadai, penyediaan lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman, serta memberikan kesempatan untuk pengembangan karier serta melakukan inovasi.
- d. Menjalin kemitraan kerjasama dengan pemasok dan penyalur yang saling menguntungkan.
- e. Berkontribusi kepada masyarakat melalui penciptaan lapangan kerja, dukungan pembinaan sosial dan lingkungan

4.1.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

A. Struktur Organisasi

PT. Pasific Asia Packaging yang didirikan oleh Bpk Oeny di pimpin oleh Bpk Ronny Oei sebagai presiden di rektur dan Bpk Herwanto sebagai manajer di PT. Pasific Asia Packaging.

Mengenai struktur organisasi PT. Pasific Asia Packaging memiliki departemen yaitu produksi yang di pimpin oleh Bapak Nanang , Penjelasan Struktur Organisasi department produksi dijabarkan pada gambar 6 dibawah ini:



Gambar 6.
Struktur Organisasi department produksi

B. Uraian Tugas PT Pasific Asia Packaging

Adapun job-job dari departemen produksi di PT. Pasific Asia Packaging kepada setiap aggotanya adalah sebagai berikut :

1. Section Head Produksi
 - a. Mengatur dan mengendalikan semua proses produksi di PT. Pasific Asia Packaging.
 - b. Menetapkan dan meriview Laporan hasil proses produksi.
 - c. Membuat dan melakukan tindakan-tindakan koreksi atau pencegahan serta memastikan semakin kecilnya loss pada proses produksi.
 - d. Mengevaluasi efektivitas proses produksi.
 - e. Menjamin proses produksi telah berjalan, diimplementasi dan dipelihara.
2. Koordinator
 - a. Menjalankan proses produksi sesuai dengan jadwal produksi.
 - b. Mengendalikan dan memonitor hasil kerja bawahan.
 - c. Membuat dan melakukan tindakan-tindakan koreksi atau pencegahan serta memastikan semakin kecilnya loss pada proses produksi.
 - d. Mengatur dan mengendalikan semua proses produksi di PT. Pasific Asia Packaging.
 - e. Mengevaluasi efektivitas proses produksi.
 - f. Memberikan masukan ide kepada atasan bila menemukan metode kerja yang lebih baik.
 - g. Memberikan laporan hasil kerja kepada atasan (Section Head Produksi)
 - h. Menjalankan tugas-tugas lain yang diberikan oleh perusahaan atau atasan.
3. Admisnistrasi
 - a. Melaksanakan perintah atasan baik secara lisan maupun tulisan.
 - b. Melakukan surat-menyurat untuk internal atau external produksi departemen.
 - c. Melakukan pencatatan atau Input Data hasil pemeriksaan semua yang berkaitan dengan proses produksi.
 - d. Membuat atau mengontrol absensi dan overtime karyawan produksi departemen
 - e. Melakukan kordinasi dengan departemen terkait dalam pendistribusian laporan produksi
 - f. Melakukan pengecekan dan pemeriksaan laporan hasil pemeriksaan inspector
 - g. Membuat rekapitulasi laporan absensi dan overtime departemen produksi.
4. Leader
 - a. Menjalan proses produksi sesuai dengan flow chart dip roses produksi.
 - b. Menetapkan dan mereview laporan hasil proses produksi.
 - c. Membuat dan melakukan tindakan-tindakan koreksi atau pencegahan serta memastikan semakin kecilnya loss pada proses produksi.
 - d. Pengelolaan dan control SDM pada proses produksi.

- e. Melakukan control K3 dilingkungan proses produksi.
 - f. Melakukan kordinasi dan mengkoordinator aktivitas proses produksi.
 - g. Menganalisa Proses produksi untuk dilakukan perbaikan secara terus menerus.
5. Material Supply
- a. Mengambil material utama, bahan penolong dan atau produk WIP dari gudang disertai dengan bukti permintaan barang
 - b. Menyediakan material utama, bahan penolong dan atau produk WIP ke area produksi sesuai dengan planning produksi.
 - c. Membantu leader untuk melakukan Set-up produksi.
 - d. Menempatkan sampah, kardus bekas, container kosong ditempat yang tepat.
 - e. Mengumpulkan hasil produk dari line dan ditempatkan dan siatur pada tempat yang telah di tentukan.
 - f. Memutasi hasil produk OK dan reject ke gudang yang di sertai dengan form BPPB (Bukti Penyerahan dan Penerimaan Barang).
 - g. Mengembalikan material sisa (apabila ada) ke gudang yang sertai dengan form BPPB (Bukti Penyerahan dan Penerimaan Barang).
 - h. Membuat laporan penyerahan produk OK dan Reject ke gudang.
6. Operator Produksi
- a. Menjalankan proses produksi dengan benar sesuai dengan intruksi kerja dan spesifikasi yang ada.
 - b. Menjaga hasil Produksi dengan akurat sesuai dengan spesifikasi.
 - c. Menginformasikan kepada atasan jika terjadi ketidak sesuaian proses.
 - d. Membuat laporan hasil produksi.
 - e. Membuar label produksi.
 - f. Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan 5R.
 - g. Melakukan perawatan dan menjaga kebersihan lingkungan mesin produksi.
 - h. Menjaga dan merawat peralatan atau inventaris kerja.

Tabel 9.
Uraian Tugas Bagian Produksi Departemen Injection, Decoration dan Chumpower
pada PT Pasific Asia Packaging

Mesin Produksi	Uraian Tugas
1. Mesin Injection <ul style="list-style-type: none"> • Clamping Unit • Injection Unit 	<ul style="list-style-type: none"> • Membuka dan menutup mold dalam proses produksi dan mengeluarkan produk dengan menekan keluar dari mold. • Memanaskan bahan dengan suhu tertentu sampai mencapai keenceran yang ditentukan dan memungkinkan material mengalir kedalam cetakan dengan tekanan tertentu.
2. Mesin Decoration	<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan kegiatan seperti proses printing, labeling, lining, stamping, yang akan membuat produk kemasan plastic semakin menarik.
3. Mesin Chumpower	<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan pembentukan material plastic dengan cara ditetaskan dari ekstruder. • Melakukan pembentukan plastic dengan cara direntangkan sampai tercapai ukuran yang diinginkan dengan mempertimbangkan ketebalan plastic.

Sumber: Departemen Personalia PT.Pasific Asia Packaging 2016

4.1.4. Profil Responden

Profil responden yang terdapat dalam penelitian ini adalah 4 kriteria yaitu jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan. Berikut ini hasil data responden di bagian tenaga pemasaram PT Pasific Asia Packaging sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin

Tabel 10.

Data Tenaga Kerja Bagian Produksi Injection, Decoration, Chumpower PT Pasific Asia Packaging berdasarkan Jenis kelamin

No	Kategori	Jumlah Karyawan			Persentase(%)		
		Inject	Decor	Chump	Inject	Decor	Chump
1	Laki-laki	18	11	20	53	39	91
2	Perempuan	16	17	2	47	61	9
	Jumlah	34	28	22	100	100	100

Sumber : Data Primer Diolah 2018



Gambar 7.

Grafik Data Tenaga Kerja Bagian Produksi Injection, Decoration, Chumpower PT. Pasific Asia Packaging berdasarkan Jenis Kelamin

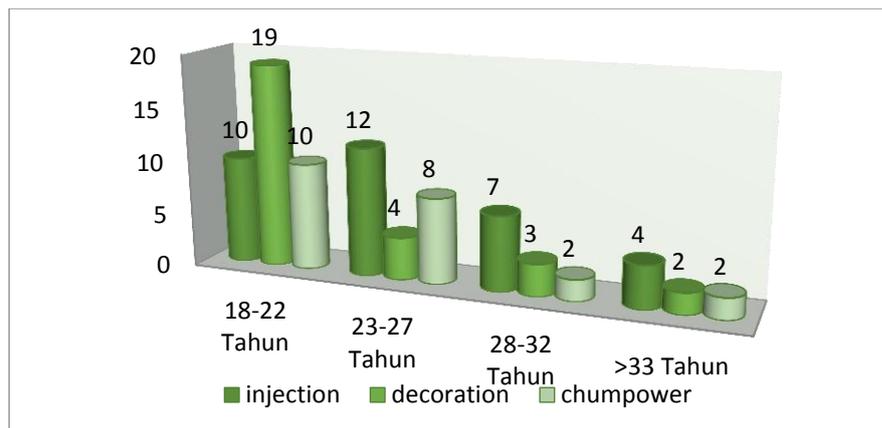
Dari tabel diatas diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 18 orang dengan persentase 53% dan responden perempuan sebanyak 16 orang dengan persentase 47% untuk bagian injection. Sedangkan bagian decoration bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 11 orang dengan persentase 39 % dan responden perempuan sebanyak 17 orang dengan persentase 61%. Dan bagian chumpower bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 20 orang dengan persentase 91 % dan responden perempuan sebanyak 2 orang dengan persentase 9%.

2. Usia

Tabel 11.
Data Tenaga Kerja Bagian Produksi Injection, Decoration, Chumpower
PT Pasific Asia Packaging berdasarkan Usia

No	Kriteria Usia	Jumlah Karyawan			Persentase(%)		
		Inject	Decor	Chump	Inject	Décor	Chump
1	18-22 Tahun	10	19	10	30	68	45
2	23-27 Tahun	12	4	8	36	14	37
3	28-32 Tahun	7	3	2	22	11	9
4	>33 Tahun	4	2	2	12	7	9
	Jumlah	34	28	22	100	100	100

Sumber : Data Primer Diolah 2018



Gambar 8

Grafik Data Tenaga Kerja Bagian Produksi Injection, Decoration, Chumpower
PT. Pasific Asia Packaging berdasarkan Usia

Karyawan pada divisi tenaga kerja bagian produksi injection mayoritas dari golongan usia 23-27 tahun dengan jumlah responden sebanyak 12 orang dengan persentase 36 %. Sedangkan decoration mayoritas dari golongan usia 18-22 tahun dengan jumlah responden sebanyak 19 orang dengan persentase 68 %. Dan untuk unit chumpower mayoritas dari golongan usia 18-22 tahun dengan jumlah responden sebanyak 10 orang dengan persentase 45 %.

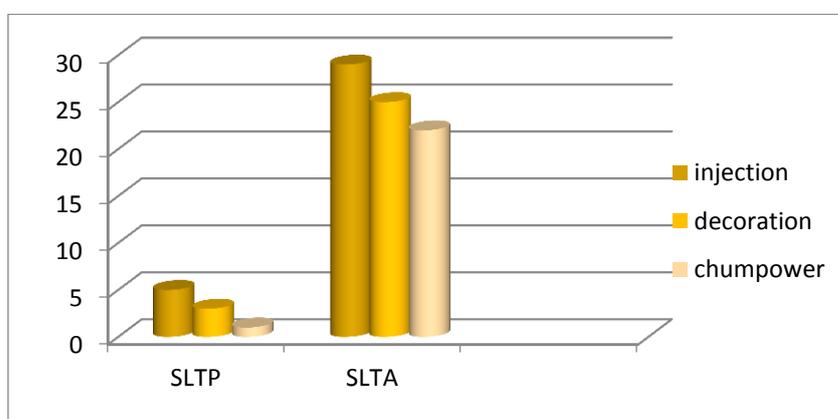
3. Pendidikan

Tabel 12.

Data Tenaga Kerja Bagian Produksi Injection, Decoration, Chumpower
PT. Pasific Asia Packaging Berdasarkan Kategori Pendidikan

No	Kategori	Jumlah Karyawan			Persentase(%)		
		Inject	Decor	Chump	Inject	Decor	Chump
1	SLTP	5	3	1	15	11	5
2	SLTA	29	25	21	85	89	95
	Jumlah	34	28	22	100	100	100

Sumber : Data Primer Diolah 2018



Gambar 9.

Grafik Data Tenaga Kerja Bagian Produksi Injection, Decoration, Chumpower
PT. Pasific Asia Packaging berdasarkan Kategori Pendidikan

Berdasarkan data diatas dapat diketahui rata-rata pendidikan tenaga kerja bagian produksi injection, decoration dan chumpower dominan tingkat SLTA dengan jumlah 29 orang dengan persentase 85% untuk bagian injection, sedangkan unit decoration dengan jumlah 25 orang dengan persentase 89% dan unit Chumpower dengan jumlah 21 orang dengan persentase 95%. Lalu tingkat pendidikan selanjutnya yaitu SLTP dengan jumlah 5 orang dengan persentase 15% untuk bagian injection, sedangkan unit decoration dengan jumlah 3 orang dengan persentase 11% dan unit Chumpower dengan jumlah 1 orang dengan persentase 5%.

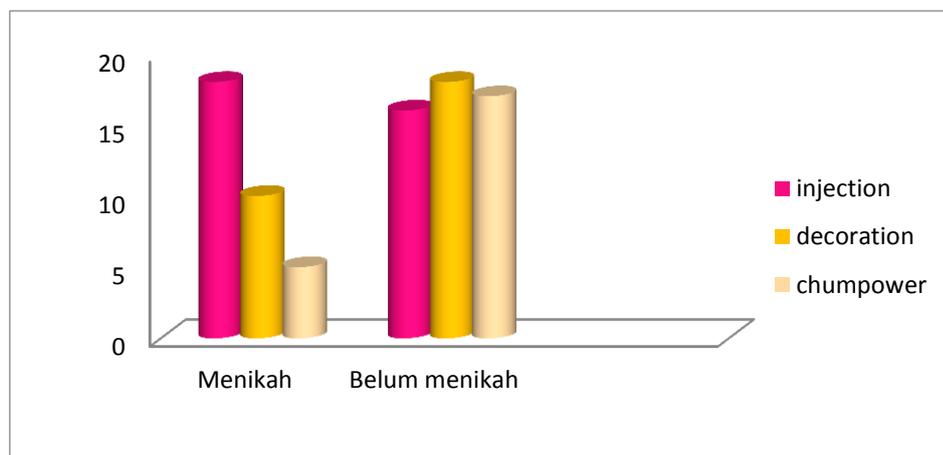
4. Status Perkawinan

Tabel 13.

Data Tenaga Kerja Bagian Produksi Injection, Decoration, Chumpower
PT. Pasific Asia Packaging Berdasarkan Status Perkawinan

No	Kategori	Jumlah Karyawan			Persentase(%)		
		Inject	Decor	Chump	Inject	Decor	Chump
1	Menikah	18	10	5	53	36	23
2	Belum menikah	16	18	17	47	64	77
	Jumlahs	34	28	22	100	100	100

Sumber : Data Primer Diolah 2018



Gambar 10.

Grafik Data Tenaga Kerja Bagian Produksi Injection, Decoration, Chumpower
PT. Pasific Asia Packaging berdasarkan Status Perkawinan

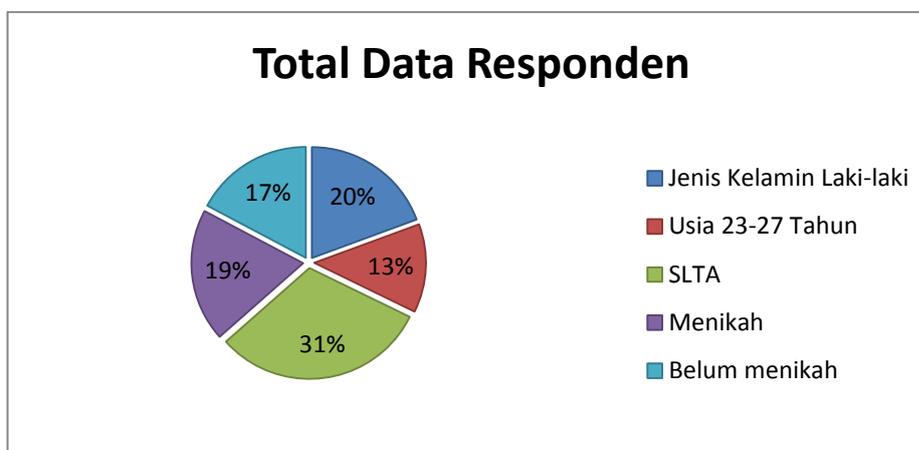
Berdasarkan data diatas dapat diketahui mayoritas status perkawinan tenaga kerja bagian produksi injection, decoration dan chumpower status perkawinan pada kategori belum menikah dengan jumlah 16 orang dengan persentase 47% untuk bagian injection, sedangkan unit decoration dengan jumlah 18 orang dengan persentase 64%. Dan chumpower dengan jumlah 17 orang dengan persentase 77%. Lalu status perkawinan selanjutnya yaitu kategori menikah dengan jumlah 18 orang dengan persentase 53% untuk bagian injection, sedangkan unit decoration dengan jumlah 10 orang dengan persentase 36%. Dan chumpower dengan jumlah 5 orang dengan persentase 23%.

Tabel 14.

Tabel Data Responden PT Pasific Asia Packaging bagian Produksi Injection

No	Kategori	Mayoritas Karyawan	Jumlah Karyawan
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	18
2	Usia	23-27 Tahun	12
3	Pendidikan	SLTA	29
4	Status Perkawinan	Menikah	18
		Belum Menikah	16

Sumber : Data Primer Diolah 2018



Gambar 11.

Grafik Total Responden PT PT Pasific Asia Packaging bagian Produksi Injection

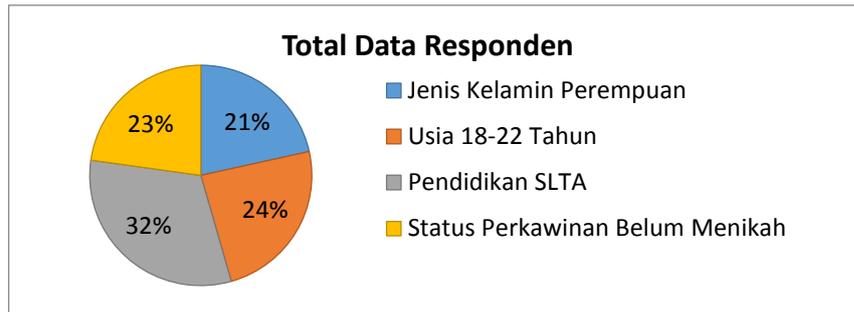
Dilihat dari data diatas maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden dengan jenis kelamin Laki-laki dengan rata-rata usia 23-27 dengan pendidikan terakhir SLTA dengan rata-rata status perkawinan sudah menikah.

Tabel 15.

Tabel Data Responden PT Pasific Asia Packaging bagian Produksi Decoration

No	Kategori	Mayoritas Karyawan	Jumlah Karyawan
1	Jenis Kelamin	Perempuan	17
2	Usia	18-22 Tahun	19
3	Pendidikan	SLTA	25
4	Status Perkawinan	Belum Menikah	18

Sumber : Data Primer Diolah 2018



Gambar 12.

Grafik Total Responden PT PT Pasific Asia Packaging bagian Produksi Decoration

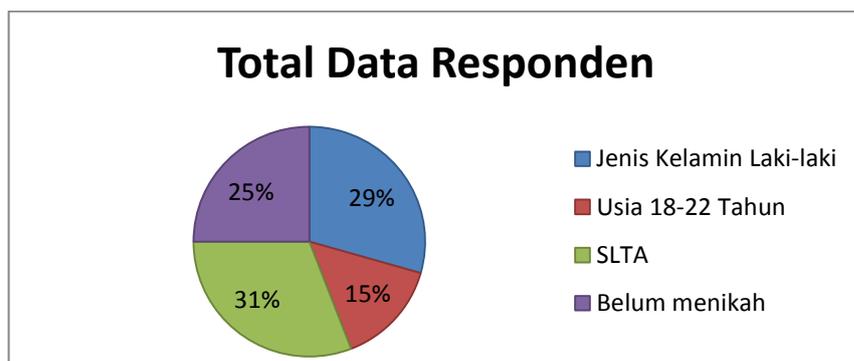
Dilihat dari data diatas maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden dengan jenis kelamin perempuan dengan rata-rata usia 18-22 tahun dengan pendidikan terakhir SLTA dengan rata-rata status perkawinan belum menikah.

Tabel 16.

Tabel Data Responden PT Pasific Asia Packaging bagian Produksi Chumpower

No	Kategori	Mayoritas Karyawan	Jumlah Karyawan
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	20
2	Usia	18-22 Tahun	10
3	Pendidikan	SLTA	21
4	Status Perkawinan	Belum Menikah	17

Sumber : Data Primer Diolah 2018



Gambar 13.

Grafik Total Responden PT PT Pasific Asia Packaging bagian Produksi Chumpower

Dilihat dari data diatas maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki dengan rata-rata usia 18-22 tahun dengan pendidikan terakhir SLTA dengan rata-rata status perkawinan belum menikah.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Tingkat Kepuasan Kerja Pada PT Pasific Asia Packaging Bagian

Produksi Injection, Decoration dan Chumpower

Dalam latar belakang dijelaskan bahwa tingkat kepuasan kerja bagian produksi injection, decoration, dan chumpower kurang baik karena apabila seseorang merasa terpuaskan dalam bekerja maka karyawan akan berupaya dalam menyelesaikan pekerjaannya yang akhirnya akan tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Untuk mengukur kepuasan kerja dari tenaga kerja bagian produksi injection, decoration dan chumpower pada PT Pasific Asia Packaging peneliti menggunakan interview langsung pada karyawan dari masing-masing unit produksi. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan maka peneliti menghitung rata-rata dengan cara :

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100$$

Tabel 17.

Pendapat mengenai “insentif yang diterima sebanding dengan jerih payah”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden			Skor Total		
		Inject	Decor	Chump	Inject	Decor	Chump
Sangat setuju (SP)	5	1	4	3	5	20	15
Setuju (P)	4	6	15	8	24	60	32
Kurang setuju (KP)	3	19	5	9	57	15	27
Tidak setuju (TP)	2	8	4	2	16	8	2
Sangat tidak setuju (STP)	1	0	0	0	0	0	0
Jumlah		34	28	22	102	103	76

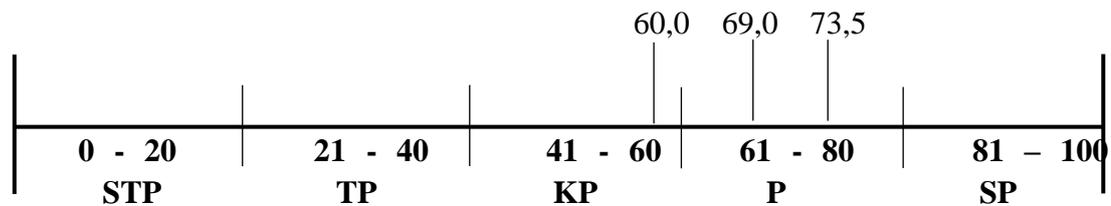
Sumber : Data Primer Diolah 2018

Tanggapan Total Responden :

$$= \frac{102}{170} \times 100 = 60,0 \text{ (Injection)}$$

$$= \frac{103}{140} \times 100 = 73,5 \text{ (Decoration)}$$

$$= \frac{76}{110} \times 100 = 69,0 \text{ (Chumpower)}$$



Dari hasil perhitungan skor jawaban responden diatas, maka diketahui bahwa tanggapan total responden dari masing-masing unit produksi untuk Injection total responden berada pada daerah “Kurang Puas” dengan nilai 60,0 sedangkan tanggapan total responden unit produksi Decoration dan Chumpower berada pada daerah “Puas” dengan nilai 69,0 dan 73,5.

Tabel 18.

Pendapat mengenai “penghargaan karyawan terhadap hasil kerja yang dicapai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden			Skor Total		
		Inject	Décor	Chump	Inject	Decor	Chump
Sangat setuju (SP)	5	11	6	6	55	30	30
Setuju (P)	4	14	9	10	56	36	36
Kurang setuju (KP)	3	9	7	4	27	21	12
Tidak setuju (TP)	2	0	4	2	0	8	8
Sangat tidak setuju (STP)	1	0	2	0	0	2	0
Jumlah	5	34	28	22	138	97	86

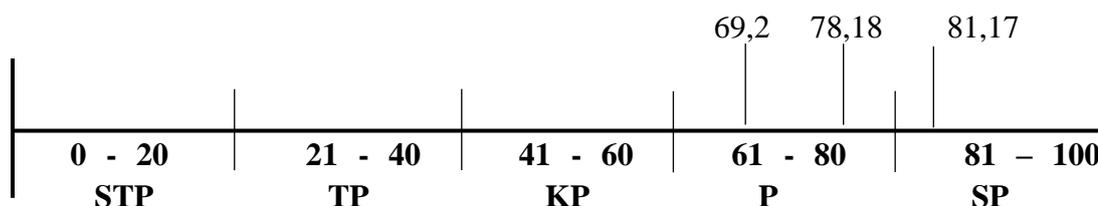
Sumber : Data Primer Diolah 2018

Tanggapan Total Responden :

$$= \frac{138}{170} \times 100 = 81,17 \text{ (Injection)}$$

$$= \frac{97}{140} \times 100 = 69,2 \text{ (Decoration)}$$

$$= \frac{86}{110} \times 100 = 78,18 \text{ (Chumpower)}$$



Dari hasil perhitungan skor jawaban responden diatas, maka diketahui bahwa tanggapan total responden dari masing-masing unit produksi untuk Injection total responden berada pada daerah “Sangat Puas” dengan nilai 81,17 sedangkan tanggapan total responden unit produksi Decoration dan Chumpower berada pada daerah “Puas” dengan nilai 69,2 dan 78,18.

Tabel 19.

Pendapat mengenai “ketenangan dalam bekerja karena sudah dijamin atas berbagai kebutuhannya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden			Skor Total		
		Inject	Decor	Chump	Inject	Decor	Chump
Sangat setuju (SP)	5	2	0	1	10	0	5
Setuju (P)	4	8	3	11	32	12	44
Kurang setuju (KP)	3	18	8	5	54	24	15
Tidak setuju (TP)	2	6	16	5	12	32	10
Sangat tidak setuju (STP)	1	0	1	0	0	1	0
Jumlah		34	28	22	108	69	74

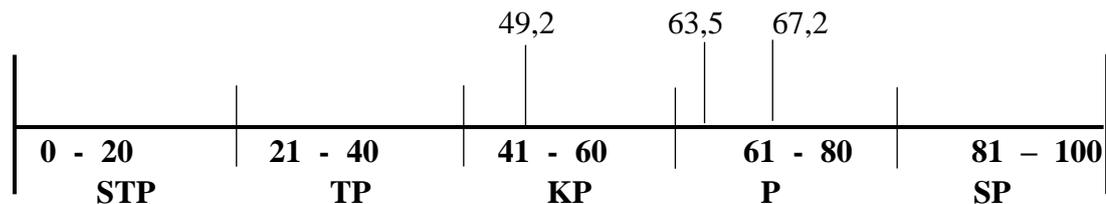
Sumber : Data Primer Diolah 2018

Tanggapan Total Responden :

$$= \frac{108}{170} \times 100 = 63,5 \text{ (Injection)}$$

$$= \frac{69}{140} \times 100 = 49,2 \text{ (Decoration)}$$

$$= \frac{74}{110} \times 100 = 67,2 \text{ (Chumpower)}$$



Dari hasil perhitungan skor jawaban responden diatas, maka diketahui bahwa tanggapan total responden dari masing-masing unit produksi untuk Injection dan Chumpower total responden berada pada daerah “Puas” dengan nilai 63,5 dan 67,2. Sedangkan decoration berada pada daerah “Kurang Puas” dengan nilai 49,2.

Tabel 20.

Pendapat mengenai “penilaian karyawan terhadap pekerjaanya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden			Skor Total		
		Inject	Decor	Chump	Inject	Decor	Chump
Sangat setuju (SP)	5	7	0	2	35	0	10
Setuju (P)	4	15	2	16	60	8	64
Kurang setuju (KP)	3	11	5	4	33	15	15
Tidak setuju (TP)	2	1	12	0	2	24	24
Sangat tidak setuju (STP)	1	0	9	0	0	8	0
Jumlah		34	28	22	128	56	113

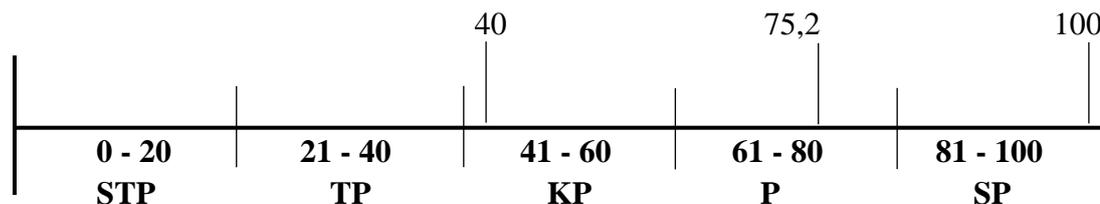
Sumber : Data Primer Diolah 2018

Tanggapan Total Responden :

$$= \frac{128}{170} \times 100 = 75,2 \text{ (Injection)}$$

$$= \frac{56}{140} \times 100 = 40 \text{ (Decoration)}$$

$$= \frac{113}{110} \times 100 = 100 \text{ (Chumpower)}$$



Dari hasil perhitungan skor jawaban responden diatas, maka diketahui bahwa tanggapan total responden dari masing-masing unit produksi untuk Injection total responden berada pada daerah “Puas” dengan nilai 75,2 dan decoration berada pada daerah “Kurang Puas” dengan nilai 40. Sedangkan Chumpower 100 berada pada daerah “Sangat Puas”.

4.2.2.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada PT Pasific Asia

Packaging Bagian Produksi Injection, Decoration dan Chumpower

Menurut teori dari Herberg, Greenberg dan Baron, dan Brown, Blum, Gilmer dan As'ad faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat disintesis menjadi beberapa faktor yang paling berpengaruh seperti faktor individual terhadap pekerjaan, faktor social, faktor fisik atau kondisi pegawai, faktor utama dalam pekerjaan, faktor instrinsik dari pekerjaan, faktor ekstrinsik dari pekerjaan, jaminan finansial, dan fasilitas kemudian faktor-faktor tersebut disesuaikan dengan fenomena kepuasan kerja karyawan pada PT Pasific Asia Packaging dan faktor-faktor tersebut dikembangkan lagi melalui observasi yang dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan di PT Pasific Asia Packaging.

Dari Observasi tersebut maka peneliti membuat kesimpulan dan menghasilkan faktor-faktor yang diduga merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Pasific Asia Packaging kemudian faktor-faktor tersebut akan diuraikan dan diolah dengan Matriks agar mengetahui apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berikut hasil observasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Pasific Asia Packaging :

1. Usia dan pengalaman kerja
Hubungan antara usia dan pengalaman kerja Rata-rata usia karyawan bagian produksi 18-22 tahun.
2. Jenis kelamin
Jenis kelamin rata-rata bagian produksi injection dan decoration pada PT Pasisif Asia Packaging yaitu dominan berjenis kelamin laki-laki pada bagian injection dan chumpower. Akan tetapi berbeda dengan unit produksi decoration yang mayoritas berjenis kelamin perempuan.
3. Tingkat intelegensi
Dalam pekerjaan antar tingkat intelegensi atau kecerdasan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sangatlah berpengaruh bagi kepuasan kerja karyawan. Karena karyawan kurang puas maka akan terjadi penghambat dalam mencapai tujuan suatu organisasi itu sendiri.
4. Watak atau kepribadian
Hal tersebut sebagai cerminan perasaan dan pemikiran karyawan terhadap pekerjaannya. Dan kepuasan kerja karyawan yang dirasakan mengenai kepribadian bisa berpengaruh positif dan negative terhadap pekerjaannya.
5. Minat dan pengguna keterampilan dalam bekerja
Minat dan pengguna keterampilan dan bekerja dari masing-masing bagian produksi seperti injection, decoration dan chumpower menilai sangat memuaskan.
6. Hubungan dengan rekan kerja
Hubungan antara rekan kerja berjalan baik, baik antara sesama unit produksi maupun yang berbeda dari unit produksi lainnya.
7. Hubungan dengan atasan
Hubungan antara rekan kerja dengan atasan berjalan baik, walaupun secara tidak langsung tidak dapat berkomunikasi dengan atasannya mel-masingainkan melalui perantara dari masing leader perunit produksi.
8. Cuti
Perusahaan PT.Pasific Asia Packaging menetapkan cuti tahunan sebanyak 12 kali cuti yang dibagi menjadi dua bagian yaitu 6 kali cuti pribadi dan 6 kali cuti bersama seperti hari lebaran dan tahun baru.
9. Pengaturan waktu kerja
Perusahaan menetapkan jam kerja terbagi menjadi tiga shift. Untuk shift pertama perusahaan menetapkan pukul 07.00-15.00, shift kedua pukul 15.00-23.00, shift ketiga 23.00-07.00.
10. Pengaturan waktu istirahat
Untuk pengaturan jam istirahat perusahaan menetapkan setiap harinya satu jam untuk beristirahat dimulai pukul 12.00-13.00. akan tetapi biasanya karyawan hanya menggunakan waktu jam istirahat hanya 45 menit saja.

11. Perlengkapan pekerjaan

Perlengkapan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya kurang begitu memadai, khususnya pada bagian injection dan chumpower. Para pegawai tersebut tidak disediakan sarung tangan dan masker ketika bekerja. Sehingga karyawan membawa sendiri perlengkapan tersebut.

12. Kondisi kerja, kondisi tempat, suhu ruangan, penyaliran

Hal tersebut perusahaan sudah mengupayakan dan memfasilitasi tempat sesuai kondisi dan kebutuhan yang diperlukan karyawan.

13. Kesempatan jenjang karir

Kesempatan jenjang karir menunjukkan bahwa karyawan menganggap sangat penting akan tetapi manajemen belum melaksanakannya sesuai keinginan karyawan.

14. Tanggung jawab dalam bekerja

Karyawan dari masing-masing produksi adanya rasa ikut memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

15. Kemajuan teknologi dalam bekerja

Para karyawan dalam menilai Kemajuan teknologi dalam bekerja yang diberikan pada bagian injection dan chumpower menilai sangat memuaskan. Akan tetapi bagi unit produksi decoration dan menjadi prioritas utama atau dianggap sangat penting akan tetapi karyawan masih merasa tidak puas.

16. Keamanan kerja

Para karyawan dalam menilai Keamanan kerja yang diberikan pada bagian injection dianggap sangat memuaskan sedangkan decoration dan chumpower menilai kurang memuaskan.

17. Kebijakan organisasi

Para karyawan dalam menilai kebijakan organisasi yang diberikan pada bagian injection menilai sangat memuaskan. Akan tetapi bagi unit produksi decoration dan chumpower menjadi prioritas utama atau dianggap sangat penting akan tetapi karyawan masih merasa tidak puas karena bukan gaji pokok saja yang penting melainkan berbagai komponen lainnya seperti tunjangan transportasi, anak, istri, bonus, pengobatan.

18. Tunjangan

Para karyawan dalam menilai tunjangan yang diberikan pada bagian injection dan chumpower menilai sangat memuaskan. Akan tetapi bagi unit produksi decoration menilai kurang memuaskan.

19. Jaminan

Para karyawan dalam menilai jaminan yang diberikan pada bagian injection, decoration dan chumpower menilai sangat memuaskan atas jaminan kesehatan dan keamanan yang diberikan oleh perusahaan.

20. Rumah sakit

Para karyawan dalam menilai rumah sakit yang diberikan pada bagian injection dan chumpower menilai sangat memuaskan. Akan tetapi bagi unit produksi decoration dianggap mengecewakan atau kurang puas karena di PT.Pasific Asia Packaging tidak memfasilitasi secara tidak langsung pengobatannya akan tetapi hanya menyediakan BPJS saja.

21. Kantin

Para karyawan dalam menilai kantin masih mengecewakan atau kurang memuaskan karena di PT.Pasific Asia Packaging tidak di fasilitasi kantin, sehingga para karyawan ketika jam istirahat keluar untuk mencari makan siang.

22. Tempat beribadah

Para karyawan dalam menilai tempat beribadah masih mengecewakan atau kurang memuaskan karena di PT.Pasific Asia Packaging di fasilitasi tempat beribadah akan tetapi kondisi ruangnya yang kurang terawat dan luas tempat yang berukuran 2,5 meter x 3 meter .

23. Tempat parkir

Para karyawan dalam menilai Tempat parker yang diberikan pada bagian injection, decoration dan chumpower menilai sangat memuaskan.

24. Kamar mandi

Para karyawan dalam menilai Kamar mandi yang diberikan pada bagian injection dan decoration menilai mengecewakan atau kurang puas karena lokasi kamar mandi yang berjauhan dari lokasi dalam bekerja.berbeda dengan chumpower menilai sangat memuaskan.

Dari faktor-faktor diatas kemudian peneliti membuat kuesioner untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Pasific Asia Packaging. Setelah kuesioner telah terisi maka peneliti merekapnya menjadi Diagram Matrik untuk mengetahui titik-titik yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk bagian produksi injection, decoration dan chumpower.

A. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada PT Pasific Asia Packaging Bagian Produksi Injection

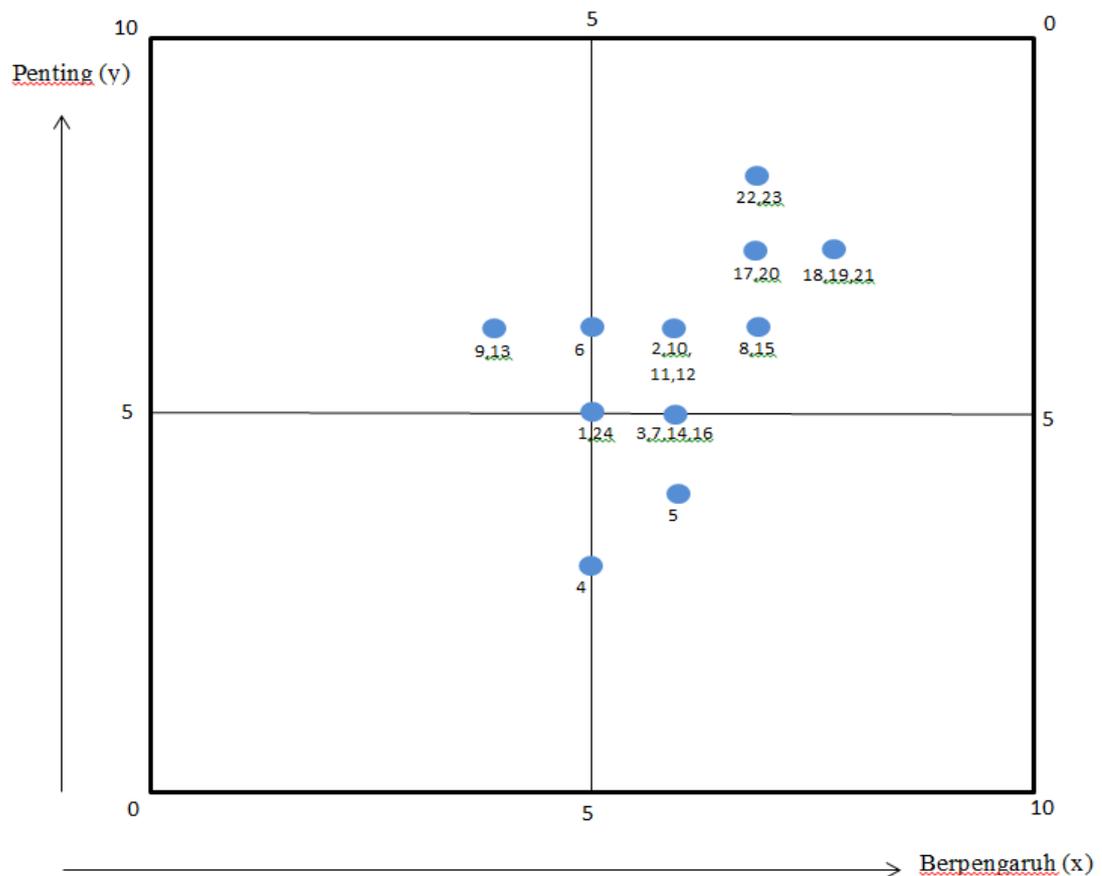
Tabel 21.

Rata-Rata Rekapitulasi Hasil Kuesioner Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Bagian Produksi Injection

No	Faktor-faktor	Penting(y)	Berpengaruh(x)
1	Usia pengalaman kerja	5	5
2	Jenis kelamin	6	6
3	Tingkat intelegensi	5	6

4	Watak atau kepribadian	3	5
5	Minat dan pengguna keterampilan dalam bekerja	4	6
6	Hubungan dengan rekan kerja	6	5
7	Hubungan dengan atasan	5	6
8	Cuti	6	7
9	Pengaturan waktu kerja	6	4
10	Pengaturan waktu istirahat	6	6
11	Perlengkapan pekerjaan	6	6
12	Kondisi kerja, ventilasi, penyinaran	6	6
13	Kesempatan jenjang karir	6	4
14	Tanggung jawab dalam bekerja	5	6
15	Kemajuan teknologi dalam bekerja	6	7
16	Keamanan kerja	5	6
17	Kebijakan organisasi	7	7
18	Tunjangan	7	8
19	Jaminan	7	8
20	Rumah sakit	7	7
21	Kantin	7	8
22	Tempat beribadah	8	7
23	Tempat parkir	8	7
24	Kamar mandi	5	5

Sumber : Data Diolah 2018



Gambar 14.

Matriks Faktor-faktor Penting dan Berpengaruh pada Kepuasan Kerja Bagian Produksi Injection

Dari matriks diatas dapat disimpulkan beberapa faktor yang penting dan berpengaruh pada kepuasan kerja bagian produksi injection, yaitu :

1. Kuadran A

Faktor-faktor yang dianggap mempengaruhi kepuasan kerja karyawan injection ada 3 faktor pengaturan waktu kerja, kesempatan jenjang karir dan hubungan dengan rekan kerja dianggap sangat penting namun manajemen belum melaksanakan sesuai keinginan karyawan sehingga mengecewakan atau tidak puas.

2. Kuadran B

Jadi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan injection ada 19 faktor seperti tempat beribadah, tempat parkir, kebijakan organisasi, rumah sakit, tunjangan, jaminan, kantin, cuti, kemajuan teknologi, jenis kelamin, pengaturan waktu istirahat, pengaturan waktu kerja, perlengkapan pekerjaan, kondisi pekerjaan, tingkat intelegensi, hubungan dengan atasan, tanggung jawab, keamanan kerja, minat dan pengguna menunjukkan factor tersebut telah berhasil dilaksanakan oleh PT Pasific Asia Packaging akan tetapi factor tersebut wajib

dipertahankan karena bagi karyawan faktor tersebut dianggap sangat penting dan sangat memuaskan dalam bekerja.

3. Kuadran C

Faktor-faktor yang dianggap mempengaruhi kepuasan kerja injection ada 3 seperti usia atau pengalaman kerja, kamar mandi dan watak kepribadian pekerja karena factor tersebut pelaksanaannya biasa-biasa saja dan dianggap kurang penting dan kurang memuaskan.

4. Kuadran D

Menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan injection ada 5 faktor seperti tingkat intelegensi, hubungan dengan atasan, tanggung jawab dalam bekerja, keamanan kerja dan minat dan pengguna keterampilan dalam bekerja dianggap kurang penting akan tetapi memuaskan.

B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada PT Pasific Asia Packaging Bagian Produksi Decoration

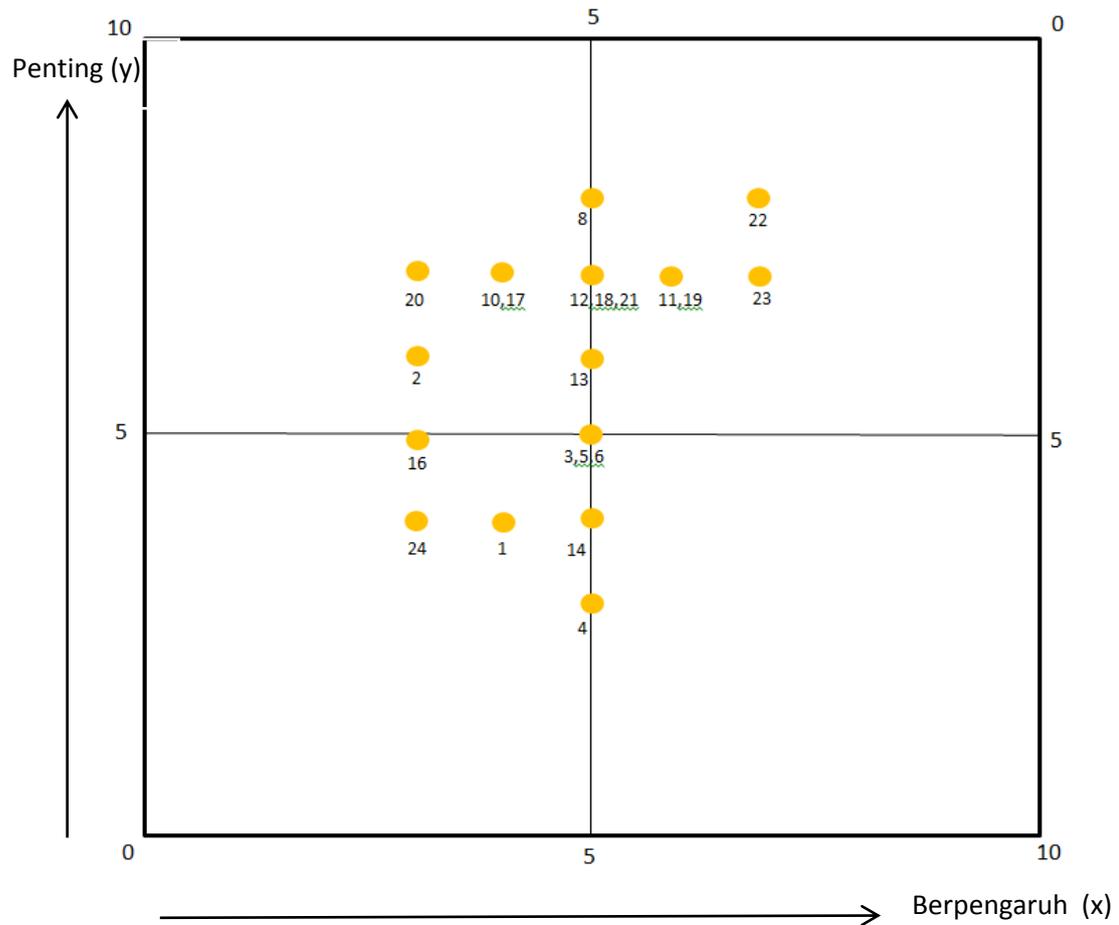
Tabel 22.

Rata-Rata Rekapitulasi Hasil Kuesioner Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Bagian Produksi Decoration

No	Faktor-faktor	Penting (y)	Berpengaruh(x)
1	Usia pengalaman kerja	4	4
2	Jenis kelamin	6	3
3	Tingkat intelegensi	5	5
4	Watak atau kepribadian	3	5
5	Minat dan pengguna keterampilan dalam bekerja	5	5
6	Hubungan dengan rekan kerja	5	5
7	Hubungan dengan atasan	6	4
8	Cuti	8	5
9	Pengaturan waktu kerja	6	4
10	Pengaturan waktu istirahat	7	4
11	Perlengkapan pekerjaan	7	6
12	Kondisi kerja, ventilasi, penyinaran	7	5
13	Kesempatan jenjang karir	6	5
14	Tanggung jawab dalam bekerja	4	5
15	Kemajuan teknologi dalam bekerja	6	4
16	Keamanan kerja	5	3
17	Kebijakan organisasi	7	4
18	Tunjangan	7	5

19	Jaminan	7	6
20	Rumah sakit	7	3
21	Kantin	7	5
22	Tempat beribadah	8	7
23	Tempat parker	7	7
24	Kamar mandi	4	3

Sumber : Data Diolah 2018



Gambar 15

Matriks Faktor-faktor Penting dan Berpengaruh pada Kepuasan Kerja Bagian Produksi Decoration

Dari matriks diatas dapat disimpulkan beberapa faktor yang penting dan berpegaruh pada kepuasan kerja bagian produksi decoration, yaitu :

1. Kuadran A

Faktor-faktor yang dianggap mempengaruhi kepuasan kerja karyawan decoration ada 9 faktor yaitu cuti, kondisi lingkungan kerja, tunjangan, kantin, kesempatan jenjang karir, pengaturan waktu istirahat, kebijakan organisasi, rumah sakit, jenis

kelamin. dianggap sangat penting namun manajemen belum melaksanakan sesuai keinginan karyawan sehingga mengecewakan atau tidak puas.

2. Kuadran B

Jadi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan decoration ada 4 faktor seperti perlengkapan pekerjaan, jaminan, tempat beribadah dan tempat parkir menunjukkan faktor tersebut telah berhasil dilaksanakan oleh PT Pasific Asia Packaging akan tetapi faktor tersebut wajib dipertahankan karena bagi karyawan faktor tersebut dianggap sangat penting dan sangat memuaskan dalam bekerja.

3. Kuadran C

Faktor-faktor yang dianggap mempengaruhi kepuasan kerja karyawan decoration ada 8 faktor yaitu keamanan kerja, kamar mandi, usia atau pengalaman dalam bekerja, tingkat intelegensi, minat, hubungan dengan rekan kerja, tanggung jawab dan watak kepribadian pekerja karena pelaksanaannya biasa-biasa saja dan dianggap kurang penting dan kurang memuaskan.

4. Kuadran D

Tidak terdapat factor yang menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

C. .Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada PT Pasific Asia Packaging Bagian Produksi Chumpower

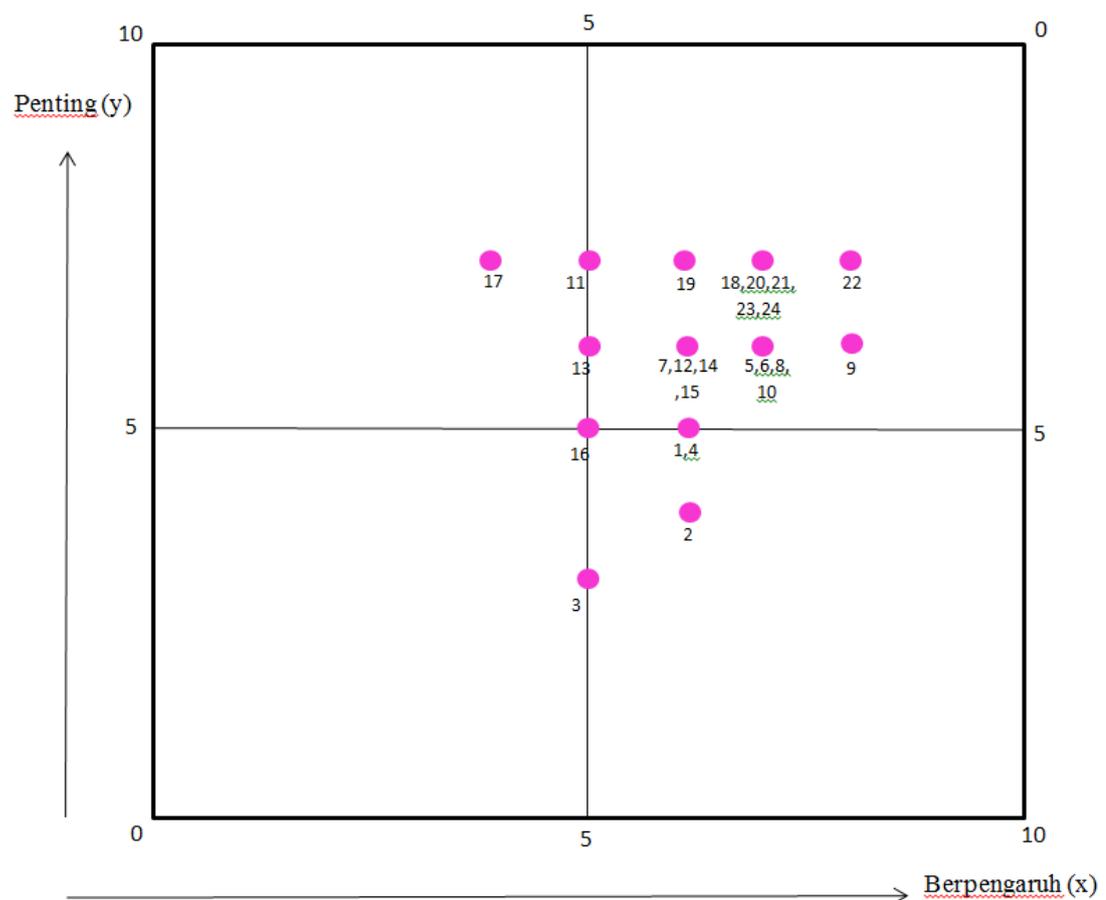
Tabel 23.

Rata-Rata Rekapitulasi Hasil Kuesioner Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Bagian Produksi Chumpower

No	Faktor-faktor	Penting (y)	Berpengaruh(x)
1	Usia pengalaman kerja	5	6
2	Jenis kelamin	4	6
3	Tingkat intelegensi	3	5
4	Watak atau kepribadian	5	6
5	Minat dan pengguna keterampilan dalam bekerja	6	7
6	Hubungan dengan rekan kerja	6	7
7	Hubungan dengan atasan	6	6
8	Cuti	6	7
9	Pengaturan waktu kerja	6	8
10	Pengaturan waktu istirahat	6	7
11	Perlengkapan pekerjaan	7	5
12	Kondisi kerja, ventilasi, penyaliran	6	6

13	Kesempatan jenjang karir	6	5
14	Tanggung jawab dalam bekerja	6	6
15	Kemajuan teknologi dalam bekerja	6	6
16	Keamanan kerja	5	5
17	Kebijakan organisasi	7	4
18	Tunjangan	7	7
19	Jaminan	7	6
20	Rumah sakit	7	7
21	Kantin	7	7
22	Tempat beribadah	7	8
23	Tempat parkir	7	7
24	Kamar mandi	7	7

Sumber : Data Diolah 2018



Gambar 16
Matriks Faktor-faktor Penting dan Berpengaruh pada Kepuasan Kerja Bagian
Produksi Chumpower

Dari matriks diatas dapat disimpulkan beberapa faktor yang penting dan berpegaruh pada kepuasan kerja bagian produksi chumpower, yaitu :

1. Kuadran A

Faktor-faktor yang dianggap mempengaruhi kepuasan kerja chumpower ada 3 faktor yaitu kebijakan organisasi, kesempatan jenjang karir dan perlengkapan pekerjaan dianggap sangat penting namun manajemen belum melaksanakan sesuai keinginan karyawan sehingga mengecewakan atau tidak puas.

2. Kuadran B

Jadi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja chumpower ada 16 faktor seperti tunjangan, jaminan, rumah sakit, kantin, tempat parkir, kamar mandi, tempat beribadah, hubungan dengan atasan, kondisi kerja, tanggung jawab, kemajuan teknologi, minat, hubungan dengan rekan kerja, cuti, pengaturan waktu istirahat dan pengaturan waktu kerja menunjukan faktor tersebut telah berhasil dilaksanakan oleh PT Pasific Asia Packaging akan tetapi faktor tersebut wajib dipertahankan karena bagi karyawan faktor tersebut dianggap sangat penting dan sangat memuaskan dalam bekerja.

3. Kuadran C

Faktor-faktor yang dianggap mempengaruhi kepuasan kerja chumpower ada 2 faktor yaitu yaitu tingkat intelegensi dan keamanan kerja menunjukan bahwa factor tersebut pelakasanaanya biasa-biasa saja akan tetapi dianggap kurang penting dan kurang memuaskan.

4. Kuadran D

Menunjukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan ada 3 faktor seperti usia dan pengalaman kerja, watak atau kepribadian dan jenis kelamin dianggap kurang penting akan tetapi memuaskan.

4.2.3. Analisis Perbedaan Tingkat Kepuasan Kerja Pada PT Pasific Asia Packaging Bagian Produksi Injection, Decoration dan Chumpower

Dari uraian diatas peneliti membandingkan tingkat kepuasan kerja karyawan bagian produksi injection, decoration, dan chumpower pada PT Pasific Asia Packaging sebagai berikut :

Tabel 24.

Perbandingan Tingkat Kepuasan Kerja Pada PT Pasific Asia Packaging Bagian Produksi Injection, Decoration dan Chumpower

Divisi Produksi	Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan			
	Insentif	Penghargaan	Pengakuan	Penilaian
Injection	60,0	81	63,5	75,2
Decoration	73,5	69,2	49,2	40,0
Chumpower	69,0	78,18	67,2	100

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Dari tabel diatas dapat disimpulkan tingkat kepuasan dari masing-masing bagian produksi berbeda-beda. Tingkat kepuasan kerja karyawan “Insentif” tertinggi yaitu pada bagian Decoration dengan jumlah 73,5 dan terendah pada bagian Injection dengan jumlah 60,0. Sedangkan tingkat kepuasan kerja karyawan mengenai “Penghargaan” tingkat tertinggi pada bagian Injection dengan jumlah 81 dan tingkat terendah pada bagian Decoration dengan jumlah 69,2. Pada tingkat kepuasan kerja karyawan mengenai “Pengakuan” tingkat tertinggi pada bagian Chumpower dengan jumlah 67,2 dan tingkat terendah pada bagian Decoration dengan jumlah 49,2 dan tingkat kepuasan kerja karyawan mengenai “penilaian” tingkat tertinggi pada bagian Chumpower dengan jumlah 100 dan tingkat kepuasan terendah pada bagian Decoration dengan jumlah 40.

4.2.4. Analisis Perbedaan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada PT Pasific Asia Packaging Bagian Produksi Injection, Decoration dan Chumpower

Tabel 25.
Kuadran A Prioritas Utama

Injection	Decoration	Chumpower
1. Waktu kerja	1. Cuti	1. Kebijakan organisasi
2. Kesempatan jenjang karir	2. Kondisi lingkungan kerja	2. Kesempatan jenjang karir
3. Hubungan dengan rekan kerja	3. Tunjangan	3. Perlengkapan pekerjaan
	4. Kantin	
	5. Kesempatan jenjang karir	
	6. Pengaturan waktu istirahat	
	7. Kebijakan organisasi	
	8. Rumah sakit	
	9. Jenis kelamin	

Sumber : Data Diolah 2018

Dari tabel perbandingan di atas bagian produksi Injection ada 3 faktor yaitu (Waktu kerja, Kesempatan jenjang karir dan Hubungan dengan rekan kerja) yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sedangkan bagian produksi Decoration ada 9 faktor yaitu (Cuti, Kondisi lingkungan kerja, Tunjangan, Kantin, Kesempatan jenjang karir, Pengaturan waktu istirahat, Kebijakan organisasi, Rumah sakit dan Jenis kelamin) dan bagian produksi chumpower ada 3 faktor yaitu (Kebijakan organisasi, Kesempatan jenjang karir dan Perlengkapan pekerjaan) yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Pasific Asia Packaging.

Dari perbedaan diatas tidak terdapat kesamaan dari faktor-faktor yang menjadi prioritas utama yang mempengaruhi kepuasan kerja antara bagian produksi injection, decoration dan chumpower.

Tabel 26.
Kuadran B Pertahankan Prestasi

Injection	Decoration	Chumpower
1. tempat beribadah 2. tempat parkir 3. kebijakan organisasi 4. rumah sakit 5. tunjangan 6. jaminan 7. kantin 8. cuti 9. kemajuan teknologi 10. jenis kelamin 11. pengaturan waktu istirahat 12. pengaturan waktu kerja 13. perlengkapan pekerjaan 14. kondisi pekerjaan 15. tingkat intelegensi 16. hubungan dengan atasan 17. tanggung jawab 18. keamanan kerja minat dan pengguna	1. perlengkapan pekerjaan 2. jaminan 3. tempat beribadah 4. tempat parkir	1. tunjangan 2. jaminan 3. rumah sakit 4. kantin 5. tempat parkir 6. kamar mandi 7. tempat beribadah 8. hubungan dengan atasan 9. kondisi kerja 10. tanggung jawab 11. kemajuan teknologi 12. minat 13. hubungan dengan rekan kerja 14. cuti 15. pengaturan waktu istirahat 16. pengaturan waktu kerja

Sumber : Data Diolah 2018

Dari tabel perbandingan di atas bagian produksi injection ada 19 faktor yaitu (tempat beribadah, tempat parkir, kebijakan organisasi, rumah sakit, tunjangan, jaminan, kantin, cuti, kemajuan teknologi, jenis kelamin, pengaturan waktu istirahat, pengaturan waktu kerja, perlengkapan pekerjaan, kondisi pekerjaan, tingkat intelegensi, hubungan dengan atasan, tanggung jawab, keamanan kerja, minat dan pengguna) sedangkan bagian produksi decoration ada 4 faktor yaitu (perlengkapan pekerjaan, jaminan, tempat beribadah dan tempat parkir) dan bagian produksi chumpower ada 16 faktor yaitu (tunjangan, jaminan, rumah sakit, kantin, tempat parkir, kamar mandi, tempat beribadah, hubungan dengan atasan, kondisi kerja, tanggung jawab, kemajuan teknologi, minat, hubungan dengan rekan kerja, cuti, pengaturan waktu istirahat dan pengaturan waktu kerja) yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Pasific Asia Packaging.

Dari perbandingan diatas ada kesamaan dari faktor-faktor yang menjadi pertahankan prestasi yang mempengaruhi kepuasan kerja antara bagian produksi injection, decoration dan chumpower, yaitu :

- Tempat parkir
- Jaminan
- Tempat beribadah

Tabel 27.
Kuadran C Prioritas Rendah

Injection	Decoration	Chumpower
1. usia atau pengalaman kerja 2. kamar mandi 3. watak kepribadian pekerja	1. keamanan kerja 2. kamar mandi 3. usia atau pengalaman dalam bekerja 4. tingkat intelegensi 5. minat 6. hubungan dengan rekan kerja 7. tanggung jawab 8. watak kepribadian pekerja	1. tingkat intelegensi 2. keamanan kerja

Sumber : Data Diolah 2018

Dari tabel perbandingan di atas bagian produksi injection ada 3 faktor yaitu (usia atau pengalaman kerja, kamar mandi dan watak kepribadian pekerja). sedangkan bagian produksi decoration ada 8 faktor yaitu (yaitu keamanan kerja, kamar mandi, usia atau pengalaman dalam bekerja, tingkat intelegensi, minat, hubungan dengan rekan kerja, tanggung jawab dan watak kepribadian pekerja) dan bagian produksi chumpower ada 2 faktor yaitu (tingkat intelegensi dan keamanan kerja) yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Pasific Asia Packaging.

Dari perbandingan diatas tidak ada kesamaan dari faktor-faktor yang menjadi prioritas rendah yang mempengaruhi kepuasan kerja antara bagian produksi injection, decoration dan chumpower.

Tabel 28.
Kuadran D Berlebihan

Injection	Decoration	Chumpower
1. tingkat intelegensi 2. hubungan dengan atasan 3. tanggung jawab dalam bekerja 4. keamanan kerja dan minat 5. pengguna keterampilan dalam bekerja	Tidak terdapat factor yang menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan	1. usia dan pengalaman kerja 2. watak atau kepribadian 3. jenis kelamin

Sumber : Data Diolah 2018

Dari tabel perbandingan di atas bagian produksi injection ada 5 faktor yaitu (tingkat intelegensi, hubungan dengan atasan, tanggung jawab dalam bekerja, keamanan kerja dan minat dan pengguna keterampilan dalam bekerja) sedangkan bagian produksi decoration (Tidak terdapat factor yang menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan) dan bagian produksi chumpower ada 3 faktor yaitu usia dan pengalaman kerja, watak atau kepribadian dan jenis kelamin) yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Pasific Asia Packaging.

Dari perbandingan diatas tidak ada kesamaan dari faktor-faktor yang menjadi berlebihan yang mempengaruhi kepuasan kerja antara bagian produksi injection, decoration dan chumpower.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan di PT Pasific Asia Packaging untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi injection, decoration dan chumpower ini, maka peneliti menarik kesimpulan yaitu :

1. Dari Hasil rata-rata yang dihitung untuk tingkat kepuasan kerja karyawan pada bagian Injection tingkat kepuasan kerja mengenai insentif (kurang puas) penghargaan (sangat memuaskan) pengakuan dan penilaian karyawannya (memuaskan). Sedangkan pada bagian decoration tingkat kepuasan kerja mengenai insentif dan penghargaan (memuaskan) pengakuan dan penilaian karyawannya (kurang memuaskan). Dan pada bagian chumpower tingkat kepuasan kerja mengenai insentif, penghargaan, pengakuan (memuaskan) dan penilaian karyawannya (sangat memuaskan).
2. Dari hasil kuesioner dan observasi yang dilakukan peneliti maka disimpulkan beberapa faktor Yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ada dua puluh empat variabel faktor yaitu, Usia pengalaman kerja, Jenis kelamin, Tingkat intelegensi, Watak atau kepribadian, Minat dan pengguna keterampilan dalam bekerja, Hubungan dengan rekan kerja, Hubungan dengan atasan, Cuti, Pengaturan waktu kerja, Pengaturan waktu istirahat, Perlengkapan pekerjaan, Kondisi kerja, tempat, ventilasi, suhu ruangan, penyinaran, Kesempatan jenjang karir, Tanggung jawab dalam bekerja, Kemajuan teknologi dalam bekerja, Keamanan kerja, Kebijakan organisasi, tunjangan, jaminan, rumah sakit, kantin, tempat beribadah, tempat paker, dan kamar mandi. Dari keseluruhan harapan karyawan dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap variabel faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sangat penting ditingkatkan untuk mencapai kepuasan kerja yang memuaskan dalam bekerja.
3. Dari hasil kuesioner dan observasi yang dilakukan peneliti maka disimpulkan tingkat kepuasan dari masing-masing bagian produksi berbeda-beda. Tingkat kepuasan kerja karyawan "Insentif" tertinggi yaitu pada bagian Decoration dengan jumlah 73,5 dan terendah pada bagian Injection dengan jumlah 60,0. Sedangkan tingkat kepuasan kerja karyawan mengenai "Penghargaan" tingkat tertinggi pada bagian Injection dengan jumlah 81 dan tingkat terendah pada bagian Decoration dengan jumlah 69,2. Pada tingkat kepuasan kerja karyawan mengenai "Pengakuan" tingkat tertinggi pada bagian Chumpower dengan jumlah 67,2 dan tingkat terendah pada bagian Decoration dengan jumlah 49,2 dan tingkat kepuasan kerja karyawan mengenai "penilaian" tingkat tertinggi pada

bagian Chumpower dengan jumlah 100 dan tingkat kepuasan terendah pada bagian Decoration dengan jumlah 40.

4. Dari hasil kuesioner faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian produksi injection, decoration dan chumpower peneliti menggunakan rata-rata untuk mengetahui titik yang akan dimasukkan ke dalam diagram matriks. Dari matriks itu dapat dilihat dibagian mana titik y (penting) dan titik x (berpengaruh) lebih banyak berkumpul di area kanan atas yang berarti faktor-faktor kepuasan kerja karyawan yang penting dan yang memberikan pengaruh yaitu:

- Injection

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan injection ada 19 faktor seperti tempat beribadah, tempat parkir, kebijakan organisasi, rumah sakit, tunjangan, jaminan, kantin, cuti, kemajuan teknologi, jenis kelamin, pengaturan waktu istirahat, pengaturan waktu kerja, perlengkapan pekerjaan, kondisi pekerjaan, tingkat intelegensi, hubungan dengan atasan, tanggung jawab, keamanan kerja, minat dan pengguna.

- Decoration

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan decoration ada 4 faktor seperti perlengkapan pekerjaan, jaminan, tempat beribadah dan tempat parkir

- Chumpower

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja chumpower ada 16 faktor seperti tunjangan, jaminan, rumah sakit, kantin, tempat parkir, kamar mandi, tempat beribadah, hubungan dengan atasan, kondisi kerja, tanggung jawab, kemajuan teknologi, minat, hubungan dengan rekan kerja, cuti, pengaturan waktu istirahat dan pengaturan waktu kerja.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Pasific Asia Packaging pada bagian produksi Injection, Decoration dan Chumpower, penulis mencoba memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan yaitu sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja karyawan bagian produksi injection, decoration dan chumpower di PT. Pasific Asia Packaging masih kurang baik karena tanggapan responnya masih ada yang kurang memuaskan seperti tingkat kepuasan kerja mengenai insentif dan penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Maka harus ditingkatkan agar karyawan bisa terpuaskan.
2. Agar karyawan memperoleh kepuasan kerja untuk bekerja lebih baik sehingga hasil yang dicapai dapat maksimal, hendaknya perusahaan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistriyani Rosidah, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori dan Pengembangan Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesepuluh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ayon Triyono, (2012). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Suka Buku.
- Donni Juni Priansa, (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Dessler, Garry, (2008). *Human Resource Management*. Fourteenth Edition. New Jersey: Pearson Edition, Inc.
- Edy Sutrisno, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Etry Gusmary, (2016). *Faktor-faktor yang Menentukan Kepuasan Kerja pada Karyawan SMA Yayasan Al-Kausar*. Lampung: Universitas Lampung.
- Gaol, L, Jimmy, (2014). *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo Anggota Ikapi.
- Hasibuan, Malayu, S.P, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husein Umar, (2010). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Handoko, T Hani, (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM Yogyakarta.
- Indah Puji Hartatik, (2014). *Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Laksana.
- I Komang Ardana , Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Ivancevich John M and Robert Konopaske, (2013). *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Juliansyah Noor, (2012). *Metodelogi Penelitian Skripsi Skripsi, Tesis, Disentrasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenamadia Group.
- J. Supranto, (2011). *Pengukuran Tingkat Kepuasan Kepuasan Pelanggan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kaswan, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, (2010). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- McShane and Von Glinow, (2008). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Mila Badriyah, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Risky Rahayu Wiranegari. (2010). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bulanan PT. Gunung adu Plations Lampung Tengah*. Lampung: Universitas Lampung.
- Sugiono, (2016). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Afabeta.
- Sinambela, Lijaan Poltak, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Suparno Eko Widodo, (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Veithrizal Rivai Zainal, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wagner, John A, (2010). *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*. New York: Taylor and Francis.

LAMPIRAN



**PASIFIC ASIA
PACKAGING**

SURAT KETERANGAN MAGANG

016/S-KET/PAP/VIII/2017

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Herwanto
Jabatan : Factory Manager
Alamat : Jl. L endy No.188 Kp momonot Ds.Tlajung Udik Kec Gunung Putri

Dengan Ini menerangkan bahwa :

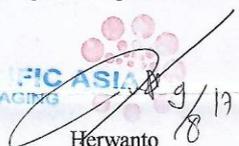
Nama : Asti Ismayanti
Asal Universitas : Universitas Pakuan
Alamat : Jl. Pakuan

Bahwa yang bersangkutan telah melaksanakan kegiatan magang kerja di PT. Pasific Asia Packaging. Magang kerja tersebut telah dilaksanakan selama 1 bulan yaitu mulai tanggal 05 Juli 2017 s/d 04 Agustus 2017.

Selama magang di PT. Pasific Asia Packaging, yang bersangkutan telah mempelajari tentang alur proses produksi . Dan pada saat surat ini dikeluarkan, yang bersangkutan telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Demikian surat keterangan magang ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 09 Agustus 2017



**PASIFIC ASIA
PACKAGING**

Herwanto

(Factory Manager)



Jl. L Endy No. 188, Kp. Momonot
Desa Tlajung Udik, Kec. Gunung Putri, Bogor
Phone: (021) 86862825, Fax: (021) 86862826

KUESIONER PENELITIAN
FAKTOR-FAKTOR PENTING DAN YANG BERPENGARUH PADA
KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI (INJECTION,
DECORATION, DAN CHUMPOWER) PADA PT PASIFIC ASIA
PACKAGING

Pengantar :

Saya Asti Ismayanti adalah mahasiswi Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor dengan NPM : 021114264. Sehubungan dengan makalah skripsi saya mengenai “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan bagian Produksi Injection, Decoration, dan Chumpower pada PT.Pasific Asia Packaging”, maka saya memohon agar Bapak/Ibu/Saudara/i dapat menjadi responden dalam riset penelitian ini. Atas partisipasinya saya ucapkan terima kasih, dan selamat mengisi.

Petunjuk pengisian:

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (√) pada salah satu jawaban.
4. Terdapat 10 (sepuluh) alternatif pengisian jawaban pada kolom penting, yaitu:
 1 (tidak penting) – 10 (sangat penting).
 Sedangkan terdapat 10 (sepuluh) alternatif pengisian jawaban pada kolom berpengaruh, yaitu:
 1 (tidak berpengaruh) – 10 (sangat berpengaruh).
5. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan anda.

Identitas Responden :

Nama :

Usia : 18-22Thn 23-27Thn 28-32Thn >33Thn

Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan terakhir : SLTP SLTA

Bagian Produksi : Injection Decoration Chumpower

Satatus perkawinan : Menikah Belum menikah

FAKTOR-FAKTOR PENTING DAN BERPENGARUH KEPADA KEPUASAN KERJA KARYAWAN

NO	PERTANYAAN	PENTING										BERPENGARUH									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Usia pengalaman kerja																				
2	Jenis kelamin																				
3	Tingkat intelegensi																				
4	Watak atau kepribadian																				
5	Minat dan pengguna keterampilan dalam bekerja																				
6	Hubungan dengan rekan kerja																				
7	Hubungan dengan atasan																				
8	Cuti																				
9	Pengaturan waktu kerja																				
10	Pengaturan waktu istirahat																				
11	Perlengkapan pekerjaan																				
12	Kondisi kerja, ventilasi, penyinaran																				
13	Kesempatan jenjang karir																				
14	Tanggung jawab dalam bekerja																				
15	Kemajuan teknologi dalam bekerja																				
16	Keamanan kerja																				
17	Kebijakan organisasi																				
18	Tunjangan																				
19	Jaminan																				
20	Rumah sakit																				
21	Kantin																				
22	Tempat beribadah																				
23	Tempat parker																				
24	Kamar mandi																				

**KUESIONER PENELITIAN
KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI (INJECTION,
DECORATION, DAN CHUMPOWER) PADA PT PASIFIC ASIA
PACKAGING**

Petunjuk pengisian:

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Isilah pertanyaan di bawah ini dengan cara memberikan tanda centrang (√) pada kolom yang telah tersedia kriteria yang anda alami.

Keterangan Pengisian:

SP : Sangat Puas

P : Puas

KP : Kurang Puas

TP : Tidak Puas

STP : Sangat Tidak Puas

4. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan anda.

Kepuasan kerja karyawan:

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SP	P	KP	TP	STP
1	Insentif yang saya terima sebanding dengan jerih payah.					
2	Saya merasa bangga terhadap hasil kerja yang saya capai.					
3	Saya merasa tenang bekerja karena sudah dijamin atas berbagai kebutuhan saya.					
4	Pekerjaan saya sangat menantang dan menggairahkan bagi saya.					

Sumber : Lijan Poltak Sinambela 2016

“Terima kasih atas partisipasi dan kerjasama bapak/ibu/saudara/i dalam pengisian kuesioener ini”

Lampiran 1. Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Injection, Decoration dan Chumpower

Nomor Responden	Insentif	Penghargaan	Pengakuan	Penilaian	Nomor Responden	Insentif	Penghargaan	Pengakuan	Penilaian	Nomor Responden	Insentif	Penghargaan	Pengakuan	Penilaian
1	4	4	4	4	1	4	4	2	1	1	4	5	4	4
2	4	5	4	4	2	3	1	2	2	2	5	5	4	4
3	3	4	3	3	3	4	1	2	2	3	4	5	4	4
4	3	5	3	5	4	4	5	4	1	4	4	5	4	4
5	3	4	3	3	5	4	3	3	3	5	4	4	4	4
6	2	4	4	4	6	4	4	2	3	6	4	4	4	4
7	2	4	2	3	7	4	3	3	3	7	4	5	4	4
8	3	5	3	4	8	4	3	2	2	8	3	4	4	3
9	3	5	3	4	9	4	3	2	2	9	3	4	2	3
10	3	5	3	4	10	2	2	3	2	10	3	5	3	4
11	3	5	3	5	11	2	2	3	2	11	3	2	3	4
12	3	5	3	4	12	5	4	1	1	12	3	4	2	3
13	3	5	3	5	13	5	5	2	1	13	2	4	2	3
14	2	3	2	2	14	5	5	2	4	14	4	3	4	4
15	2	3	3	3	15	3	3	3	3	15	3	3	3	4
16	3	3	2	3	16	4	5	2	1	16	3	3	3	4
17	4	4	3	3	17	4	3	2	2	17	4	2	2	3
18	2	5	2	4	18	3	5	2	4	18	4	4	4	4
19	3	4	4	5	19	4	4	3	3	19	4	3	3	4
20	3	3	3	3	20	3	4	4	1	20	5	4	5	5
21	3	4	3	4	21	3	4	2	1	21	3	4	3	4
22	4	5	4	4	22	4	5	4	1	22	2	3	2	4
23	3	4	3	5	23	4	4	2	2	23	5	4	4	5
24	3	3	2	3	24	4	4	2	2	24	3	4	2	4
25	2	3	3	3	25	4	3	2	2	25	3	4	2	4
26	3	4	3	4	26	2	2	3	2	26	3	4	4	4
27	2	3	3	4	27	2	2	2	2	27	2	2	2	2
28	3	4	5	4	28	5	4	1	1					
29	2	3	2	3										
30	3	4	3	4										
31	4	5	4	5										
32	3	3	4	3										
33	4	4	4	5										
34	5	4	5	5										
Jumlah	102	138	108	131	Jumlah	103	97	67	56	Jumlah	78	86	74	86

Lampiran 2. Faktor-faktor Penting dan Berpengaruh Bagian Produksi Injection

Nomor Responden	Penting Bagian Produksi Injection																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	9	5	10	3	1	9	8	9	10	10	10	10	10	10	10	1	10	9	10	10	7	10	10	3
2	7	4	10		9	6	10	7	10	10	10	10	8	9	8	10	10	10	10	8	8	10	10	8
3	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1
4	9	10	1	1	1	10	1	10	10	10	10	10	10	5	10	5	10	10	10	10	10	10	10	3
5	8	10	4	2	4	10	8	9	8	4	2	4	9	4	9	1	8	8	8	8	8	8	7	7
6	8	8	9	8	8	9	8	9	10	8	8	10	8	8	6	6	10	10	10	10	10	10	10	3
7	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	6	2	7	7	7	7	7	7	7	7
8	5	10	10	2	10	10	5	4	10	10	10	10	10	4	10	10	10	10	10	10	4	10	10	4
9	5	10	10	4	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	2	10	10	10	10	10	10	10	4
10	6	9	4	1	8	7	7	6	6	6	7	8	6	4	6	6	8	7	8	8	8	10	7	7
11	5	8	8	2	7	6	8	8	7	7	7	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	2	1
12	8	8	9	8	8	9	8	9	10	8	8	10	8	8	6	6	10	10	10	10	10	2	10	1
13	6	9	4	7	8	7	7	6	6	6	10	8	6	4	6	6	8	7	8	8	8	9	9	9
14	3	5	3	5	6	6	6	6	6	5	8	4	3	3	4	5	7	4	3	2	5	6	6	3
15	3	5	5	2	2	4	5	4	3	5	5	6	6	2	5	5	7	8	8	8	8	8	8	4
16	3	5	4	5	6	6	6	6	6	5	8	4	3	3	4	5	7	4	3	2	5	10	6	3
17	4	4	5	3	2	4	5	4	3	5	5	6	6	2	5	5	7	8	8	8	8	8	8	7
18	9	10	1	1	1	1	1	7	6	6	6	7	7	5	6	8	6	8	8	8	8	10	7	3
19	5	3	4	2	4	5	3	6	6	6	6	6	6	4	5	7	7	7	6	8	8	8	8	8
20	2	4	2	5	2	3	4	5	5	5	5	7	6	6	7	5	6	7	7	7	6	10	6	6
21	4	5	4	4	3	3	4	5	4	5	6	7	6	7	8	8	9	8	7	7	7	8	7	8
22	2	3	4	3	4	5	3	5	6	6	6	6	6	4	5	7	7	7	6	8	8	10	8	4
23	4	4	3	1	5	6	6	5	6	4	3	2	3	6	5	5	6	7	7	5	8	7	5	3
24	3	2	3	3	5	6	5	6	6	7	7	5	5	7	6	6	7	6	5	6	5	10	6	2
25	3	2	3	1	6	4	4	4	6	5	5	4	3	3	4	5	7	4	5	5	5	10	5	5
26	5	5	4	7	5	7	7	6	6	6	7	8	6	4	6	6	8	7	8	8	8	9	9	2
27	2	5	2	5	4	6	4	6	4	5	8	4	3	3	4	5	7	4	6	6	6	9	6	1
28	3	5	4	3	2	4	5	4	3	5	5	5	6	5	5	5	7	7	8	7	7	7	8	7
29	3	6	8	4	2	4	2	4	4	2	2	1	1	6	5	4	4	6	7	9	7	8	9	9
30	3	7	3	3	1	1	3	3	3	3	2	3	4	6	4	3	3	5	7	9	8	10	9	9
31	3	6	3	3	1	1	1	1	1	10	2	1	1	2	1	3	2	4	7	9	8	7	9	9
32	4	5	2	3	1	9	8	9	10	10	10	10	10	10	10	3	3	9	10	10	7	10	10	9
33	3	4	3	4	9	6	7	7	10	10	10	10	8	9	8	4	10	10	10	8	8	10	10	8
34	3	2	5	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1
Rata-rata	157	196	161	113	153	201	177	198	218	212	216	214	202	182	206	171	240	240	249	251	242	289	262	170
Jumlah	5	6	5	3	4	6	5	6	6	6	6	6	6	5	6	5	7	7	7	7	7	8	8	5

Nomor Responden	Berpengaruh Bagian Produksi Injection																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	5	4	10	8	7	3	4	9	2	10	10	10	5	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	8
2	10	5	10	4	10	8	8	10	2	10	9	8	5	8	10	10	10	10	10	10	9	10	10	2
3	10	10	10	2	10	3	10	10	4	10	10	10	4	8	10	10	10	10	10	10	10	8	10	3
4	10	10	10	4	10	5	10	10	2	10	10	10	5	10	10	10	10	10	10	10	10	10	2	
5	8	10	4	8	1	8	3	9	8	4	2	4	9	4	9	3	8	8	8	8	8	8	7	7
6	9	8	9	9	10	2	10	8	2	5	7	10	2	7	9	9	10	10	10	10	10	10	2	
7	6	6	6	6	8	6	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	10	10	10	1	1	1	1	
8	5	10	10	10	10	7	10	10	2	10	10	10	3	10	10	10	10	10	10	10	10	10	4	
9	4	10	10	4	10	2	10	10	5	10	10	10	2	10	10	10	10	10	10	10	10	10	2	
10	6	9	10	7	7	7	6	6	7	8	8	5	3	6	8	8	8	9	8	8	8	7	7	
11	10	10	10	4	9	4	8	8	2	8	8	6	1	7	7	7	7	9	10	10	10	10	4	
12	9	8	9	9	10	6	10	8	4	5	7	10	2	7	9	9	10	9	10	10	10	10	4	
13	6	9	10	7	7	6	6	6	3	8	8	5	5	6	8	8	8	9	8	8	8	8	4	
14	3	4	3	6	5	6	5	5	2	5	5	6	6	7	5	5	5	9	6	7	10	7	7	
15	4	5	4	4	5	6	4	5	2	5	5	5	2	6	6	5	8	7	7	7	10	8	2	
16	6	9	10	7	7	6	6	6	2	8	8	5	5	6	8	8	8	9	8	8	9	8	8	
17	5	4	3	6	5	2	5	5	5	5	5	6	1	7	5	5	5	10	8	7	9	7	2	
18	5	5	4	5	1	5	3	9	2	4	2	4	9	4	9	3	8	8	8	8	8	8	2	
19	3	2	5	4	6	4	5	6	3	3	4	7	1	4	3	3	4	5	6	6	10	6	6	
20	3	3	4	6	5	3	5	6	2	6	6	6	6	4	5	7	7	7	8	8	8	7	8	
21	3	4	4	4	5	3	3	9	8	4	2	4	9	4	9	3	8	10	8	8	9	7	7	
22	3	5	4	6	6	4	5	6	2	5	8	4	2	3	4	5	7	4	3	2	10	6	8	
23	2	3	2	3	4	3	6	5	7	6	6	5	5	8	6	6	6	7	5	5	6	5	6	
24	5	6	6	6	7	3	6	6	2	8	8	5	2	6	8	8	8	10	8	8	7	7	7	
25	5	9	5	7	7	6	6	6	7	5	5	5	5	6	8	6	8	9	8	6	10	6	6	
26	3	10	3	5	5	1	10	10	1	10	10	10	2	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	
27	2	2	4	5	3	5	3	9	2	4	2	4	3	4	9	3	8	8	6	6	6	6	6	
28	3	4	3	3	6	3	5	6	1	3	4	7	7	7	8	9	8	8	8	8	6	8	7	
29	5	7	8	7	6	8	5	5	7	7	2	3	2	4	4	4	5	1	3	1	4	4	5	
30	6	6	6	6	4	5	5	6	6	6	5	8	1	1	1	1	2	5	6	6	6	7	6	
31	10	5	7	5	10	6	7	7	7	7	5	5	2	4	4	4	5	1	3	1	4	1	3	
32	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	4	1	1	2	6	2	2	7	5	6	7	6	8	
33	2	4	1	1	5	6	7	9	4	5	7	10	2	3	6	2	3	7	5	6	7	6	8	
34	2	4	2	4	1	1	1	4	5	5	2	7	1	5	6	5	7	7	6	6	7	4	7	
Rata-rata	179	211	207	184	213	154	200	240	126	215	209	220	125	199	245	213	253	273	259	243	279	246	247	179
Jumlah	5	6	6	5	6	5	6	7	4	6	6	6	4	6	7	6	7	8	8	7	8	7	5	

Lampiran 3. Faktor-faktor Penting dan Berpengaruh Bagian Produksi Decoration

Nomor Responden	Penting Bagian Produksi Decoration																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	3	7	8	5	6	6	8	10	7	5	5	5	7	3	7	4	10	9	5	10	5	10	7	2
2	6	6	8	2	7	7	8	10	7	8	10	9	9	2	10	10	10	10	8	8	9	8	8	5
3	2	3	3	1	4	7	9	1	7	5	8	7	6	3	6	5	9	1	5	7	10	7	9	4
4	2	4	2	4	2	1	1	10	10	8	10	10	7	1	3	6	10	10	8	9	6	9	7	5
5	1	10	3	3	2	1	1	8	4	5	5	5	5	7	7	7	6	8	5	10	8	10	8	4
6	1	10	1	1	2	1	1	10	1	9	10	10	7	9	3	1	3	10	9	10	8	10	10	2
7	4	10	3	3	5	6	6	7	7	6	7	4	4	6	5	6	5	7	6	8	7	7	7	1
8	2	3	3	2	2	1	6	10	7	6	6	8	5	3	6	5	9	10	6	8	7	8	8	8
9	1	3	3	2	2	1	6	10	7	6	6	8	5	4	6	5	9	10	6	3	7	10	8	4
10	4	2	8	2	6	7	7	8	4	8	7	7	8	4	6	6	7	7	8	8	7	8	7	9
11	5	10	9	5	6	7	6	10	5	6	5	5	6	8	6	4	7	10	6	7	8	6	8	8
12	2	3	2	2	4	2	3	10	6	8	7	4	7	5	6	7	8	10	8	7	8	10	7	2
13	5	10	4	1	9	5	5	8	5	7	8	10	3	4	4	7	3	7	7	5	7	6	1	
14	7	7	7	2	5	5	5	7	5	5	5	7	9	5	4	5	6	4	5	8	6	8	6	5
15	4	3	7	5	5	2	9	7	4	5	5	5	7	3	8	5	5	8	5	7	8	7	6	7
16	5	6	7	8	7	7	8	7	7	9	6	6	8	7	5	5	6	4	9	6	6	9	6	5
17	1	5	6	2	1	7	3	9	5	8	10	6	1	4	10	1	7	8	8	6	8	7	8	3
18	4	10	1	1	1	1	10	6	10	8	10	10	9	1	10	1	10	8	8	7	8	7	10	2
19	7	7	6	2	7	6	5	9	2	3	10	6	5	4	5	1	9	7	3	6	9	10	6	4
20	2	10	1	6	3	6	10	6	8	9	7	8	1	3	6	1	10	7	9	8	9	8	7	7
21	3	4	6	8	5	8	8	9	7	8	7	8	8	4	3	5	10	8	8	1	0	10	6	2
22	6	5	5	2	9	9	9	9	7	8	6	7	9	4	6	6	8	8	7	8	9	7	8	4
23	9	10	9	9	8	4	6	6	6	8	1	2	3	5	7	8	9	7	8	9	1	8	8	4
24	7	7	8	1	8	9	8	7	8	5	8	3	1	2	1	9	8	6	5	9	6	10	8	3
25	5	4	7	5	6	7	7	7	7	7	6	7	9	2	6	5	8	4	7	9	9	9	10	3
26	4	2	8	5	6	7	7	8	4	8	7	7	8	4	6	6	7	7	8	10	7	10	7	9
27	5	1	9	5	6	7	6	7	5	8	5	5	6	2	6	4	7	4	8	10	8	10	8	3
28	4	1	3	3	5	6	6	7	7	9	7	10	9	3	5	6	5	7	9	1	9	7	7	6
Rata-rata	111	163	147	97	139	143	174	223	169	195	194	189	172	112	163	141	211	205	195	208	196	238	211	122
Jumlah	4	6	5	3	5	5	6	8	6	7	7	7	6	4	6	5	7	7	7	7	7	8	7	4

Nomor Responden	Berpengaruh Bagian Produksi Decoration																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	5	6	3	6	6	4	7	6	4	4	6	7	7	8	2	3	3	3	4	2	3	7	7	2
2	6	6	7	7	7	7	8	7	6	2	7	9	9	9	4	6	4	4	8	2	4	9	8	3
3	1	2	2	2	6	7	1	8	1	4	10	2	5	7	4	2	4	9	7	3	9	9	9	2
4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	1	4	2	2	4	3	4	2	7	1	2	7	7	4
5	2	4	2	4	1	1	8	4	2	2	5	5	5	7	2	4	2	7	8	1	7	8	8	2
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	3	3	4
7	2	4	2	4	1	1	8	4	2	3	3	5	5	5	3	4	3	6	7	7	6	8	8	1
8	1	2	3	6	6	7	2	7	1	2	8	4	5	6	6	2	6	2	7	3	2	6	7	4
9	2	2	3	6	6	7	2	7	2	2	8	4	5	6	4	2	4	8	7	2	8	6	7	4
10	1	2	4	6	7	7	5	7	1	6	7	7	8	5	4	2	4	4	7	4	4	7	7	1
11	5	1	9	7	7	6	3	7	5	2	5	5	6	5	3	1	3	7	7	4	7	8	8	3
12	2	2	2	1	2	3	3	6	2	2	7	4	3	6	5	2	5	4	7	2	4	7	7	4
13	5	1	4	6	5	5	2	4	5	7	8	1	3	5	2	1	2	4	7	3	4	4	6	6
14	5	5	7	8	5	5	1	7	5	5	5	6	5	6	6	5	6	6	6	4	6	6	6	3
15	2	3	7	2	2	9	1	2	2	5	5	5	7	6	2	3	2	7	7	3	7	7	7	1
16	5	6	7	8	7	8	7	7	5	2	6	6	6	4	6	6	6	2	6	3	2	6	6	4
17	5	5	6	5	5	3	1	4	5	2	10	6	5	10	2	5	2	2	8	3	2	8	8	4
18	4	1	1	1	1	1	5	1	4	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2
19	7	7	6	3	6	5	5	1	7	3	2	5	1	5	4	7	4	5	6	2	5	5	6	2
20	2	1	1	7	6	1	3	5	2	2	7	8	1	3	1	1	1	7	2	6	7	7	7	2
21	3	4	6	5	8	8	8	5	3	8	7	8	1	6	1	4	1	7	2	2	7	7	6	3
22	6	5	5	6	9	9	7	7	6	7	6	7	8	4	3	5	3	6	5	1	6	8	8	2
23	5	6	4	4	3	2	3	2	5	3	4	2	3	1	8	6	8	2	8	1	2	7	8	7
24	9	9	8	8	8	8	7	6	9	6	4	6	5	7	3	9	3	7	6	7	7	8	8	1
25	5	4	7	7	7	7	7	7	5	7	6	7	5	5	3	4	3	2	8	1	2	8	6	5
26	2	2	8	6	7	7	5	7	2	6	7	7	5	7	7	2	7	7	7	1	7	7	7	10
27	2	1	9	7	7	6	5	7	2	6	5	5	6	5	3	1	3	2	7	8	2	8	8	3
28	5	1	3	3	6	6	5	7	5	6	7	4	4	5	5	1	5	4	8	3	4	7	7	4
Rata-rata	103	96	131	140	145	144	123	147	102	109	158	141	129	147	100	93	101	129	172	86	129	189	191	93
Jumlah	4	3	5	5	5	5	4	5	4	4	6	5	5	5	4	3	4	5	6	3	5	7	7	3

Lampiran 4. Faktor-faktor Penting dan Berpengaruh Bagian Produksi Chumpower

Nomor Responden	Penting Bagian Produksi Chumpower																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	8	7	3	7	9	10	10	10	10	9	10	8	10	10	10	7	10	10	9	10	9	10	10	10
2	8	8	4	3	3	7	7	8	5	7	6	8	8	8	10	3	9	8	8	8	8	8	8	8
3	9	7	4	8	7	10	10	9	8	8	8	7	8	7	7	8	8	6	6	6	8	7	7	8
4	8	6	4	6	8	7	10	10	10	10	10	10	10	9	9	10	6	10	9	10	10	10	9	9
5	8	6	2	10	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	3	10	10	10	10	10	10	10	10
6	8	7	2	8	9	10	9	10	10	9	10	9	10	10	10	8	10	10	10	10	10	9	10	10
7	8	7	3	9	8	7	6	5	8	5	8	3	1	5	1	9	8	4	2	2	6	7	8	8
8	6	7	6	7	9	6	4	4	6	7	7	8	8	9	9	7	8	8	8	8	8	8	8	8
9	1	1	4	1	2	1	1	1	1	1	1	10	2	1	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3
10	2	4	4	4	2	1	1	4	1	3	3	5	5	5	4	4	5	6	7	7	8	8	8	7
11	1	2	3	2	5	6	7	7	6	4	8	4	5	6	7	3	10	8	7	8	7	6	7	7
12	2	2	5	2	5	6	7	7	6	4	8	4	5	6	7	2	10	8	7	8	7	6	7	7
13	1	2	2	5	6	7	7	7	4	6	7	7	8	5	6	3	7	7	7	6	7	7	7	7
14	5	1	6	5	6	7	6	7	5	6	5	5	6	5	6	5	7	7	7	8	8	8	8	7
15	2	2	2	2	4	2	3	6	6	6	7	4	3	6	6	2	8	7	7	7	7	7	7	7
16	5	1	6	1	9	5	5	4	5	7	8	1	3	5	4	1	3	7	7	7	5	4	6	6
17	5	5	2	7	5	5	5	7	5	5	5	6	5	6	4	7	6	6	6	6	6	6	6	6
18	2	3	1	5	5	2	9	2	4	5	5	5	7	6	8	5	5	7	7	7	7	7	7	7
19	5	6	4	8	7	7	8	7	7	7	6	6	6	4	5	8	6	6	6	6	6	10	6	6
20	5	5	1	10	5	5	3	4	5	5	10	6	5	10	6	3	7	7	8	8	8	8	8	8
21	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	4	1	1	1	10	1	1
22	3	6	3	7	2	3	3	2	1	5	4	6	8	9	9	7	4	6	7	8	9	8	9	9
Rata-rata	106	96	72	118	129	125	132	132	124	130	147	133	134	143	143	103	155	153	149	154	158	166	160	159
Jumlah	5	4	3	5	6	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	5	7	7	7	7	7	7	7	7

Nomor	Berpengaruh Bagian Produksi Chumpower																							
Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	7	7	3	10	10	10	6	10	10	9	10	8	10	10	10	2	5	10	9	10	9	10	10	10
2	8	8	3	8	8	8	8	7	8	8	8	6	6	1	4	5	5	8	8	7	8	8	8	8
3	9	7	8	9	10	10	7	9	8	8	8	7	8	8	9	7	4	7	6	6	6	9	8	8
4	8	6	9	9	9	9	8	7	10	10	9	10	9	9	10	10	5	10	10	10	10	9	10	10
5	10	9	10	10	10	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	9	10	10	10	10	10	10	10
6	7	7	10	6	10	9	5	10	10	9	10	9	3	10	10	10	2	10	10	10	9	10	10	10
7	8	7	8	8	7	6	6	5	8	5	8	3	1	5	1	2	5	4	2	2	6	7	8	8
8	6	7	6	6	6	4	4	4	6	7	7	8	8	9	9	2	3	8	8	8	8	8	8	8
9	6	7	3	7	8	3	5	6	6	3	5	8	1	5	6	6	2	5	6	4	4	5	6	7
10	7	7	8	9	9	9	8	9	9	8	6	7	1	3	6	1	3	7	2	2	8	7	7	6
11	10	8	9	5	7	10	6	9	10	9	1	9	2	6	3	2	5	7	2	2	8	7	6	5
12	1	1	1	2	2	3	4	6	6	6	3	3	8	4	6	6	2	6	5	7	7	8	8	8
13	5	6	4	5	7	7	8	6	6	7	2	4	3	1	2	2	5	8	8	8	7	7	8	8
14	1	2	1	2	1	3	1	3	3	2	1	1	5	7	5	5	6	7	6	7	7	8	8	8
15	3	3	3	5	5	4	5	5	6	6	2	4	5	5	6	5	2	6	8	8	6	8	6	8
16	8	7	3	5	6	7	6	10	9	8	1	2	5	7	6	2	5	7	7	6	7	7	7	7
17	8	7	6	5	6	7	6	10	9	8	2	3	6	5	6	4	1	7	7	8	8	8	8	7
18	7	5	5	8	5	6	6	7	7	7	1	5	4	5	5	6	9	8	8	8	7	7	7	7
19	5	6	3	6	5	6	6	7	7	7	5	8	5	8	6	7	1	4	4	7	6	8	4	6
20	7	6	5	3	6	6	8	8	7	7	2	3	6	7	7	7	6	7	7	7	7	7	6	7
21	8	4	4	3	5	4	4	3	7	7	5	7	1	9	2	1	9	7	5	6	8	7	4	10
22	5	7	6	5	6	4	6	6	6	6	5	8	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	1
Rata-rata	144	134	118	136	148	144	133	157	168	157	111	133	110	137	133	105	96	156	142	146	160	169	160	167
Jumlah	6	6	5	6	7	7	6	7	8	7	5	6	5	6	6	5	4	7	6	7	7	8	7	7